

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA ÚČETNICTVÍ

Cestovní náhrady
Travelling Compensation

Student:	Nikola Maiwaldová
Vedoucí bakalářské práce:	Ing. Šárka Kryšková, Ph. D.

Ostrava 2012

VŠB - Technická univerzita Ostrava
Ekonomická fakulta
Katedra účetnictví

Zadání bakalářské práce

Student: **Nikola Maiwaldová**
Studijní program: B6208 Ekonomika a management
Studijní obor: 6202R049 Účetnictví a daně
Specializace: 00 Účetnictví a daně
Téma: Cestovní náhrady
Travelling Compensation

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
 2. Evidence a druhy cestovních náhrad
 3. Výpočty a možnosti účtování cestovních náhrad
 4. Výpočet a účtování cestovních náhrad ve vybrané účetní jednotce
 5. Závěr
- Seznam použité literatury
Seznam zkratk
Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce
Seznam příloh
Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

KOLEKTIV AUTORŮ. *Abeceda účetnictví pro podnikatele 2011*. 9. vyd. Olomouc: ANAG, 2011. 440 s. ISBN 978-80-7263-650-1.
KOLEKTIV AUTORŮ. *Účetnictví podnikatelů 2011*. 8. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2011. 670 s. ISBN 978-80-7357-618-9.
ŠUBRT, Bořivoj a kol. *Abeceda mzdové účetní 2010*. 20. vyd. Olomouc: ANAG, 2010. 510 s. ISBN 978-80-7263-574-0.

Formální náležitosti a rozsah bakalářské práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Šárka Kryšková, Ph.D.**

Datum zadání: 25.11.2011

Datum odevzdání: 11.05.2012

Ing. Jana Hakalová, Ph.D.
vedoucí katedry



prof. Dr. Ing. Dana Dluhořová
děkanka fakulty

Prohlášení

„Prohlašuji, že jsem celou práci vypracovala samostatně. Mimo přílohy, dané mi k dispozici, které jsem samostatně doplnila.“

V Ostravě dne 11. 5. 2012

Marcelína Kikola
.....

podpis studenta

OBSAH

1. ÚVOD.....	5
2. EVIDENCE A DRUHY CESTOVNÍCH NÁHRAD.....	6
2.1. Právní úprava.....	6
2.2. Definice cestovních náhrad a základních pojmů.....	8
2.3. Evidence cestovních náhrad	10
2.3.1. Tiskopisy.....	10
2.3.2. Promlčecí doba.....	11
2.3.3. Archivace	11
2.4. Cestovní náhrady v tuzemsku	11
2.4.1. Náhrady jízdních výdajů	11
2.4.2. Náhrady výdajů za ubytování	16
2.4.3. Náhrady zvýšených stravovacích výdajů, tuzemské stravné	16
2.4.4. Náhrady nutných vedlejších výdajů.....	18
2.5. Cestovní náhrady v zahraničí	19
2.5.1. Náhrady jízdních výdajů	19
2.5.2. Náhrady výdajů za ubytování	20
2.5.3. Náhrady zvýšených stravovacích výdajů, zahraniční stravné.....	20
2.5.4. Náhrady nutných vedlejších výdajů.....	22
2.5.5. Kapesné.....	23
2.6. Ostatní náhrady	23
2.7. Záloha na cestovní náhrady a její vyúčtování	25
2.8. Paušalizace cestovních náhrad	26
3. VÝPOČTY A MOŽNOSTI ÚČTOVÁNÍ CESTOVNÍCH NÁHRAD	28
3.1. Účtování cestovních náhrad	28

3.1.1.	Přepočet cizí měny	30
3.1.2.	Daňová uznatelnost cestovních náhrad	32
3.2.	Příklady na výpočet cestovních náhrad	33
4.	VÝPOČET A ÚČTOVÁNÍ CESTOVNÍCH NÁHRAD VE ZVOLENÉ ÚČETNÍ JEDNOTCE.....	43
4.1.	Cestovní náhrady ve společnosti LANEX a. s.	44
4.1.1.	Evidence cestovních náhrad ve společnosti	44
4.1.2.	Účtování cestovních náhrad ve společnosti	45
4.2.	Cestovní náhrady při pracovní cestě ve společnosti LANEX a. s.....	47
4.3.	Příklady pracovních cest ve společnosti LANEX a. s.....	49
4.4.	Zhodnocení vnitřní směrnice společnosti LANEX a. s.	57
4.4.1.	Chyby při vyplnění tiskopisů	57
4.4.2.	Chyby ve vnitřní směrnici.....	58
5.	ZÁVĚR.....	59
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	60
	SEZNAM ZKRATEK	63
	PROHLÁŠENÍ O VYUŽITÍ VÝSLEDKŮ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE	
	SEZNAM PŘÍLOH	
	PŘÍLOHY	

1. ÚVOD

S rostoucím propojováním mezinárodních trhů a globalizací se zvyšuje význam a počet vykonaných pracovních cest, které úzce souvisejí právě s cestovními náhradami. I přes moderní informační technologie, zaměstnavatelé mnohdy upřednostňují osobní kontakt a tak své zaměstnance vysílají na pracovní cesty.

Téma cestovních náhrad bylo již mnohokrát zpracováno, ale s častou změnou zákonů a novelizací se postup poskytování cestovních náhrad či jejich daňová uznatelnost mění. Se začátkem tohoto roku byl opět pozměněn zákoník práce a to se samozřejmě dotklo i problematiky cestovních náhrad.

Z těchto důvodů jsem se rozhodla toto téma zpracovat. Práce je zaměřena na poskytování cestovních náhrad v podnikatelské sféře a to u pracovních cest tuzemských i zahraničních. Cílem bakalářské práce je přiblížit pohled na cestovní náhrady a to jak z účetního tak z daňového hlediska, dále názorně ukázat příklady z praxe a zhodnotit směrnici zvolené účetní jednotky.

Práce je rozčleněná na několik částí. Nejdříve se zabývá vymezením základních pojmů, nutných pro další pochopení dané problematiky, dále pak evidenci a možnosti poskytování cestovních náhrad v podnikatelské sféře. V další části se nachází způsoby účtování a výpočty cestovních náhrad a také posouzení daňové uznatelnosti. Pro lepší pochopení je vše aplikováno na dílčích příkladech. Poslední část práce je zaměřena na poskytování cestovních náhrad ve vybrané účetní jednotce. Je zde uvedena vnitřní směrnice dané účetní jednotky a dva kompletní praktické příklady.

Práce zejména vychází ze zákoníku práce a ze spousty dalších zákonů a vyhlášek, zajímavé jsou také knihy zaměřené přímo na cestovní náhrady jako je například publikace Evy Hofmannové – Cestovní náhrady podle zákoníku práce s komentářem a příklady od 1. 1. 2012, anebo Karla Janouška – Cestovní náhrady ve 234 příkladech 2012 a spousta jiných použitých knih a dalších zdrojů.

2. EVIDENCE A DRUHY CESTOVNÍCH NÁHRAD

2.1. Právní úprava

Problematicu cestovních náhrad dříve řešil zákon č. 119/1992 Sb., o cestovních náhradách, který byl k 1. 1. 2007 zrušen a nahrazen zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce, který upravuje cestovní náhrady v sedmé části, § 151 až § 190. Při poskytování cestovních náhrad musí být dále přihlíženo k ostatním právním předpisům, které s nimi souvisí, zejména:

- zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů,
- zákon č. 563/1991 Sb., o účetnictví, ve znění pozdějších předpisů,
- zákon č. 40/1994 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů,
- Nařízení vlády č. 62/1994 Sb., o poskytování náhrad některých výdajů zaměstnancům rozpočtových a příspěvkových organizací s pravidelným pracovištěm v zahraničí,
- Vyhláška Ministerstva financí č. 379/2011 Sb., o stanovení výše základních sazeb zahraničního stravného pro rok 2012,
- Vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí č. 429/2011 Sb., o změně sazby základní náhrady za používání silničních motorových vozidel, o změně sazby stravného a o stanovení průměrné ceny pohonných hmot pro účely poskytování cestovních náhrad,
- Nařízení vlády č. 289/2002 Sb., kterým se stanoví rozsah a způsob poskytování údajů do Informačního systému o platech,
- Nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě,
- Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí,
- Vyhláška (federálního) Ministerstva práce a sociálních věcí č. 58/1991 Sb., o vymezení obsahu mzdových prostředků,
- Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci.

Vzniknou-li zaměstnanci výdaje v souvislosti s výkonem práce, je povinností zaměstnavatele nahradit je, jak vyplývá z § 151 zákoníku práce. Cestovní náhrady tedy přísluší zaměstnanci.

Sedmá část zákoníku práce rozlišuje dva pohledy na cestovní náhrady, a to cestovní náhrady vyplacené:

- zaměstnancům zaměstnavatele, který **není** státem, územním samosprávným celkem, státním fondem, příspěvkovou organizací, jejíž náklady na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou plně zabezpečovány z příspěvku na provoz poskytovaného z rozpočtu zřizovatele nebo z úhrad podle zvláštních právních předpisů, nebo školskou právnickou osobou zřízenou Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle školského zákona neboli tzv. **cestovní náhrady v podnikatelské sféře**,
- zaměstnancům zaměstnavatele, který **je** státem, územním samosprávným celkem, státním fondem, příspěvkovou organizací, jejíž náklady na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou plně zabezpečovány z příspěvku na provoz poskytovaného z rozpočtu zřizovatele nebo z úhrad podle zvláštních právních předpisů, nebo školskou právnickou osobou zřízenou Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle školského zákona neboli tzv. **cestovní náhrady ve státní sféře**.

Cestovní náhrady v podnikatelské sféře jsou stanoveny v minimální výši a zaměstnavatel je povinen je poskytnout svým zaměstnancům. Dále může poskytnout také další náhrady výdajů, ale ty již nebudou považovány za cestovní výdaje. Za ty se považují jen ty, které zaměstnavatel poskytne v souladu se zákonem. **Cestovní náhrady ve státní sféře** jsou stanoveny v zákoníku práce a zaměstnavatel je povinen je poskytnout svým zaměstnancům ve výši a za podmínek stanovených zákonem. To znamená, že jiné nebo vyšší nesmí dle zákona zaměstnanci poskytnout.

2.2. Definice cestovních náhrad a základních pojmů

Cestovní náhrady jsou poskytovány zaměstnavatelem zaměstnanci za cestovní výdaje. Dle § 156 zákoníku práce se cestovními výdaji neboli druhy cestovních náhrad rozumí:

- jízdní výdaje,
- jízdní výdaje k návštěvě člena rodiny,
- výdaje za ubytování,
- stravné,
- nutné vedlejší výdaje.

Podle § 152 zákoníku práce se cestovní výdaje definují jako výdaje, které vzniknou zaměstnanci při:

- pracovní cestě,
- cestě mimo pravidelné pracoviště,
- mimořádné cestě v souvislosti s výkonem práce mimo rozvrh směn v místě výkonu práce nebo pravidelného pracoviště,
- přeložení,
- dočasném přidělení,
- přijetí do zaměstnání v pracovním poměru,
- výkonu práce v zahraničí.

Pokládám za důležité napřed definovat některé z důležitých pojmů, týkající se problematiky cestovních náhrad a s nimiž se nadále budeme setkávat.

Nejčastěji se cestovní náhrady v praxi uplatňují při pracovních cestách a to jak u tuzemských tak i zahraničních. **Pracovní cesta** je definována v § 42 zákoníku práce jako vyslání zaměstnance na časově omezenou dobu k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce. K vyslání zaměstnance zaměstnavatelem na dobu nezbytně nutnou, je nezbytná dohoda obou stran. Ta je často součástí pracovní smlouvy, může se však jednat i o ústní dohodu. Dále se za pracovní cestu dá považovat **cesta mimo pravidelné pracoviště a mimořádné cestě v souvislosti s výkonem práce mimo rozvrh směn v místě výkonu práce nebo pravidelného pracoviště**.

Zahraniční pracovní cesta je cesta, která je vykonána mimo hranice ČR. Zaměstnanec je povinen oznámit svému zaměstnavateli dobu přechodu státní hranice ČR nebo dobu odletu

či příletu, v případě použití letecké dopravy. Toto je rozhodná doba pro vznik povinnosti zaměstnavatele vyplatit zaměstnanci náhradu cestovních výdajů v cizí měně, to vše vyplývá z § 154 zákoníku práce.

Místo nebo místa výkonu práce musí dle § 34 odst. 1 zákoníku práce být uvedeny v pracovní smlouvě zaměstnance, protože určují kde je sjednaná práce vykonávána. Jako místo výkonu práce může být sjednáno i více konkrétních míst, nebo také část obce, obec i větší území. V takovém případě by měl zaměstnavatel určit pravidelné pracoviště.

Pravidelné pracoviště je takové místo, kde zaměstnanec vykonává svou práci pravidelně, nebo častěji než jinde. Také pravidelné pracoviště může být sjednáno v pracovní smlouvě, pokud tak není učiněno, pokládá se za něj místo výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě, to plyne z § 34a zákoníku práce. Je-li místo výkonu práce sjednáno širěji než jedna obec, považuje se za pravidelné pracoviště ta obec, kde zaměstnanec nejčastěji začíná své cesty za účelem výkonu práce. Na rozdíl od místa výkonu práce nemůže být pro tyto účely pravidelné pracoviště sjednáno širěji než jedna obec.

Přeložení do jiného místa k výkonu práce, než je sjednáno v pracovní smlouvě, je možné jen se souhlasem zaměstnance a v rámci zaměstnavatele, pokud je nezbytně vyžádáno jeho provozní potřebou, jak vyplývá z § 43 zákoníku práce. Pracovní úkoly jsou zaměstnanci poté ukládány a kontrolovány vedoucím útvaru, na jehož pracoviště byl přeložen.

Zaměstnanec může být **dočasně přidělen k jinému zaměstnavateli** na základě dohody mezi jím a zaměstnavatelem. Tuto dohodu spolu smí uzavřít nejdříve po uplynutí 6 měsíců ode dne vzniku pracovního poměru, jak je uvedeno v § 43a odst. 1 zákoníku práce.

Přijetí do zaměstnání v pracovním poměru znamená ty případy, kdy zaměstnavatel má velký zájem na přijetí daného zaměstnance. Jedná se zde například o náhrady jízdních výdajů soukromého vozidla, nebo náhrada výdajů za ubytování v místě pravidelného pracoviště. Zaměstnavatel je však může zaměstnanci poskytovat, jen pokud je to sjednáno při přijetí. [3]

Výkon práce v zahraničí není totéž jako zahraniční pracovní cesta. Náhrady výdajů vzniklé zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce v zahraničí se poskytují jen tehdy, pokud má zaměstnanec určené (sjednané) místo výkonu práce, či pravidelné pracoviště v zahraničí, což plyne z § 172 zákoníku práce.

Doba trvání pracovní cesty je rozmezí mezi okamžikem zahájení pracovní cesty na místě určení zaměstnavatelem a doby návratu z pracovní cesty do místa stanoveného zaměstnavatelem včetně doby vykonávání práce v místě výkonu práce. [7]

Místo nástupu na pracovní cestu určuje vždy zaměstnavatel. Není podmínkou nastoupení pracovní cesty z místa výkonu práce nebo pravidelného pracoviště.

2.3. Evidence cestovních náhrad

2.3.1. Tiskopisy

Dle § 153 zákoníku práce musí zaměstnavatel jisté podmínky ovlivňující poskytování a výši cestovních náhrad určit předem a písemně. Pokud ovšem zaměstnanec na písemné formě netrvá, pak není nutno takto postupovat.

„Písemné stanovení podmínek konání pracovní cesty před pracovní cestou je sice v mnoha případech nejvhodnější a nejrozumnější řešení, ale není to vždy nezbytně nutné.“¹

A protože v žádném zákonném předpise není nařízeno používání určitého tiskopisu k vyslání zaměstnance na pracovní cestu ani k vyúčtování cestovních náhrad z této pracovní cesty, je to zcela na zaměstnavateli. Ten si určí, zda bude či nebude používat nějaký tiskopis.

Příkladem tiskopisu k vyslání zaměstnance na pracovní cestu je **Cestovní příkaz** (viz. Příloha č. 1), jeho součástí je i vyúčtování pracovní cesty. V cestovním příkazu se určí začátek a konec pracovní cesty a další detaily. Cestovní příkaz by měl dále obsahovat:

- informace o zaměstnanci,
- místo nástupu na pracovní cestu,
- účel cesty,
- dopravní prostředek
- další podmínky (poskytnutá záloha, způsob ubytování, krácení stravného apod.).

[1]

Mezi další používané tiskopisy patří **Kniha jízd**, **Zpráva z pracovní cesty**, či **Žádost o povolení použití soukromého silničního motorového vozidla k pracovní cestě**.

Jak již bylo řečeno, ani u vyúčtování cestovních náhrad nejsou tiskopisy podmínkou. Každý zaměstnanec by měl vypracovat toto vyúčtování samostatně a na vlastním tiskopise.

¹ JANOUŠEK, Karel. *Cestovní ve 234 příkladech 2012*. 5. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. 384 s. ISBN 978-80-7263-718-8. s. 292.

Dále by ho měl potvrdit svým podpisem, hlavně uvedené údaje o časovém průběhu zahraniční pracovní cesty a také okamžiky překročení hranic, což je v prospěch hlavně zaměstnavatele. [1]

2.3.2. Promlčecí doba

Dle § 101 občanského zákoníku je promlčecí doba, pro případné pozdější uplatnění nároku na cestovní náhrady, tříletá. Tato doba plyne ode dne, kdy mohlo být právo poprvé vykonáno.

2.3.3. Archivace

Dle § 31 a § 32 zákona o účetnictví se účetní záznamy uchovávají po dobu 5 let počínajících koncem účetního období, kterého se týkají.

Toto je jen minimální doba, je potřeba vzít v úvahu lhůty pro vyměření daně stanovené v § 148 daňového řádu. Za přijatelnou dobu archivace dokladů týkajících se cestovních náhrad se pokládá doba 10 let, protože zaměstnavatel také musí brát ohled na případnou kontrolu správcem daně či zřizovatelem.

2.4. Cestovní náhrady v tuzemsku

Za pracovní cestu se pro účely cestovních náhrad považuje také cesta mimo pravidelné pracoviště a také mimořádná cesta v souvislosti s výkonem práce mimo rozvrh směn v místě výkonu práce nebo pravidelného pracoviště. [3]

2.4.1. Náhrady jízdních výdajů

To, který dopravní prostředek na pracovní cestě zaměstnanec použije, rozhodne zaměstnavatel a musí tak učinit ještě před nástupem zaměstnance na pracovní cestu. Uvede to např. v cestovním příkaze (viz. Příloha č. 1), žádance o použití služebního vozidla, knize jízd, vnitřním předpisu, nebo jinde. [3]

Zaměstnavatel může vybrat jakýkoli druh dopravního prostředku, ale měl by brát v úvahu možnosti a oprávněné nároky zaměstnance. Povinnosti zaměstnance je zase doložit příslušné doklady po ukončení pracovní cesty.

○ **Hromadná doprava**

Zaměstnavatel může stanovit, mimo dopravní prostředek veřejné hromadné dopravy, také další podmínky, jako je například letecká společnost, či rychlík 1. třídy. Po ukončení pracovní cesty je zaměstnanec povinen předložit doklady pro stanovení výše jízdních výdajů, tzn. jízdenky, letenky, lodní lístky, doklady taxislužby, atd. Náhrady jízdních výdajů pak zaměstnanci přísluší v prokázané výši.

Rozhodne-li se zaměstnanec se souhlasem zaměstnavatele použít místo určeného hromadného dopravního prostředku dálkové přepravy jiný silniční prostředek, náleží mu náhrady jízdních výdajů ve výši souhlasící s jízdným za určený hromadný dopravní prostředek, jak upravuje § 157 odst. 2 zákoníku práce.

Z § 159 odst. 2 zákoníku práce vyplývá, že zaměstnavatel poskytuje náhradu jízdních výdajů také v tom případě, když zaměstnanec použije při pracovní cestě místní hromadnou dopravu v obci, ve které má sjednáno místo výkonu práce. Tato náhrada je ve výši ceny jízdného, které je platné v době pracovní cesty a zaměstnanec ho navíc nemusí dokládat. Je-li zaměstnavatelem zajištěná doprava, na niž zaměstnanec nemusí jakýmkoli způsobem přispívat, nepřísluší mu náhrada těchto výdajů.

○ **Služební vozidlo**

Zaměstnanec může také použít ke své pracovní cestě tzv. služební vozidlo, tj. silniční motorové vozidlo:

- které je ve vlastnictví zaměstnavatele,
- které má zaměstnavatel v nájmu,
- které má zaměstnavatel vypůjčeno.

Zaměstnanci nenáleží žádná náhrada jízdních výdajů, přísluší mu pouze náhrada PHM, jejichž nákup prokáže dokladem. V tomto případě nejde o cestovní náhrady, ale o spotřebu.

U služebních vozidel se rozlišuje mezi vozidly používanými k služebním a soukromým účelům. U těchto vozidel je povinnost vést tzv. knihy jízd u jednotlivých služebních vozidel, členěných podle poznávací značky. [7]

○ ***Vozidlo, které zaměstnavatel zaměstnanci na pracovní cestu neposkytl***

Zaměstnavatel může požádat zaměstnance, aby použil své soukromé vozidlo. Podmínkou je, že zaměstnanec musí s požadavkem zaměstnavatele souhlasit, forma žádosti zaměstnavatele není určená a není tedy nutné, aby byla písemná. Pokud tedy zaměstnanec, po splnění dané podmínky, použije své soukromé vozidlo pro účely pracovní cesty, náleží mu náhrada jízdních výdajů. Čili má nárok na základní náhradu a náhrady za spotřebované PHM.

Za vozidla, které zaměstnavatel zaměstnanci na pracovní cestu neposkytl, považujeme:

- vlastní vozidlo zaměstnance,
- vozidlo, které si zaměstnanec vypůjčil,
- vozidlo, které má zaměstnanec v nájmu.

Dle § 4 odst. 2 písm. a zákona o dani silniční je poplatníkem silniční daně zaměstnavatel, který vyplácí svému zaměstnanci cestovní náhrady za použití osobního automobilu nebo přípojného vozidla, pokud daňová povinnost nevznikla již provozovateli vozidla.

➤ **Základní náhrada**

Základní náhradu (ZN) vypočteme jako:

$$ZN = S_{ZN} \cdot km$$

km – počet ujetých kilometrů

S_{zn} – sazba základní náhrady za 1 km

Dle § 189 odst. 1 písm. a zákoníku práce se sazby základních náhrad za ujetí 1 km mění prováděcím právním předpisem k 1. lednu příslušného kalendářního roku, tzn. **Vyhláškou č. 429/2011 Sb.** (viz. Příloha č. 4). Sazby základní náhrady platné pro rok 2012 jsou uvedeny v Tab. 2.1. Zatímco pro státní sféru jsou dané sazby závazné, pro podnikatelskou sféru jsou minimální. Rozhodne-li se zaměstnavatel v podnikatelské sféře poskytnout vyšší sazby, musí tak učinit před vysláním zaměstnance na pracovní cestu.

Tab. 2.1 – Přehled sazeb základní náhrady (za 1 km) k 1. 1. 2012

Druh silničního motorového vozidla	Sazba základní náhrady (Kč/km)
Motocykly a čtyřkolky	1,00
Osobní automobily	3,70
Nákladní automobily, autobusy a traktory	nejméně 7,40

Zdroj: Vyhláška č. 429/2011 Sb., ve znění pozdějších předpisů

Pokud zaměstnanec použije přívěs k silničnímu motorovému vozidlu, navýší zaměstnavatel sazbu základní náhrady za 1 km nejméně o 15 %, jak vyplývá z § 157 odst. 4 zákoníku práce.

➤ **Náhrada za spotřebovanou pohonnou hmotu**

Náhradu za spotřebovanou PHM (NPHM) stanovíme jako:

$$NPHM = S \cdot km \cdot C \div 100$$

S – spotřeba vozidla (l/100 km)

km – počet ujetých kilometrů

C – cena PHM (Kč/litr)

Zaměstnanec může prokázat cenu PHM, a to buď předložením dokladu o jejím nákupu souvisejícím s pracovní cestou, nebo ji určí zaměstnavatel průměrnou cenou, která je stanovena prováděcím právním předpisem vydaných podle § 189.

V případě předložení více dokladů, zjistí zaměstnavatel cenu PHM aritmetickým průměrem prokázaných cen.

Průměrné ceny pohonných hmot stanovené **Vyhláškou č. 429/2011 Sb.** (viz. Příloha č. 4) obsahuje Tab. 2.2.

Tab. 2.2 – Průměrné ceny za 1 litr pohonných hmot k 1. 1. 2012

Druh pohonné hmoty	Cena pohonné hmoty (Kč/litr)
Benzín automobilový 95 oktanů	34,90
Benzín automobilový 98 oktanů	36,80
Motorová nafta	34,70

Zdroj: Vyhláška č. 429/2011 Sb., ve znění pozdějších předpisů

Spotřebu vozidla zaměstnavatel zjistí z:

- technického průkazu použitého vozidla,
- technického průkazu vozidla shodného typu a shodného objemu válců.

Zaměstnavatel použije údaj o spotřebě pro kombinovaný provoz podle norem Evropského společenství. Není-li tento údaj uveden v technickém průkazu, zaměstnavatel spotřebu PHM vypočte aritmetickým průměrem z údajů o spotřebě, které jsou uvedené v technickém průkazu daného vozidla, jak plyne z § 158 odst. 4 zákoníku práce.

○ *Náhrady jízdních výdajů k návštěvě členů rodiny*

Členem rodiny dle § 187 zákoníku práce je manžel, partner, vlastní dítě, osvojenec, dítě svěřené zaměstnanci do pěstounské péče nebo do výchovy, vlastní rodiče, osvojitel, opatrovník a pěstoun, ale také jiná fyzická osoba, která žije se zaměstnancem v domácnosti. Přičemž domácnost ve smyslu § 115 občanského zákoníku tvoří fyzické osoby trvale žijící a společně uhrazující náklady na své potřeby.

Zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci náhradu jízdních výdajů k návštěvě člena rodiny v případě, že trvá pracovní cesta více než 7 dnů, a to do místa jeho bydliště nebo předem dohodnutého místa, např. na chatu, a zpět za stejných podmínek a ve stejné výši jaké jsou pro poskytování náhrad jízdních výdajů. Nejvýše však v částce shodující se s jízdními výdaji do místa výkonu práce, pravidelného pracoviště, či bydliště v tuzemsku. Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci tu částku, která je pro něj nejvýhodnější, jak je upraveno v § 161 zákoníku práce.

Tuto náhradu zaměstnavatel poskytne, nedohodne-li se se zaměstnancem na kratší dobu, nejpozději během čtvrtého týdne od začátku pracovní cesty či minulé návštěvy člena rodiny.

Pokud zaměstnanec cestuje leteckou dopravou, má nárok na náhradu jízdních výdajů ve výši souhlasící s cenou jízdného silniční nebo železniční dálkové dopravy a to té, kterou zvolí zaměstnavatel.

2.4.2. Náhrady výdajů za ubytování

Způsob ubytování není vymezen v žádném právním předpise. Zaměstnavatel však podmínky ubytování může stanovit vnitřním předpisem nebo také před začátkem pracovní cesty. A tyto podmínky je poté zaměstnanec povinen dodržet. Pokud zaměstnavatel neurčí žádné podmínky, závisí způsob ubytování na zaměstnanci a zaměstnavatel je povinen mu plně uhradit předložený doklad o ubytování. Tento doklad musí mít veškeré náležitosti, důležité je, aby na něm bylo uvedeno jméno ubytovaného zaměstnance. [3]

Pokud zaměstnanec navštíví člena rodiny a nemusí si zachovat i po tuto dobu ubytování, pak dle § 162 zákoníku práce není povinností zaměstnavatele mu poskytnout náhradu za ubytování. Také není povinen hradit ubytovací výdaje, pokud se předem dohodl na přerušení pracovní cesty z důvodu na straně zaměstnance.

2.4.3. Náhrady zvýšených stravovacích výdajů, tuzemské stravné

Na rozdíl od ostatních výdajů, které musí zaměstnanec prokázat dokladem, se takto u stanovení výše stravného nepostupuje. Dle zákoníku práce se tuzemské stravné rozlišuje podle toho, zda se jedná o zaměstnavatele v podnikatelské nebo státní sféře.

Pokud tuzemská pracovní cesta zaměstnance trvá nejméně 5 hodin, přísluší mu za ní stravné. Sazba stravného, stanoveného zákoníkem práce, respektive platnou vyhláškou, připadá zaměstnanci bez ohledu na skutečné stravovací výdaje vynaložené na pracovní cestě.

Zaměstnavatel ve státní sféře si každý rok stanoví ve vnitřním předpise výši stravného, v rozmezí uvedeném v zákoníku práce. Samozřejmě také zaměstnavatel v podnikatelské sféře se může předem rozhodnout poskytnout zaměstnanci vyšší stravné, než je uvedeno v Tab. 2.3. Pokud tak neučiní a nestanoví vyšší stravného před vysláním zaměstnance na pracovní cestu, přísluší zaměstnanci právě toto stravné.

Tab. 2.3 – Tuzemské stravné

Doba trvání pracovní cesty	Podnikatelská sféra	Státní sféra
5 – 12 hodin	64 Kč	64 – 76 Kč
12 – 18 hodin	96 Kč	96 – 116 Kč
nad 18 hodin	151 Kč	151 – 181 Kč

Zdroj: Zákoník práce č. 262/2006, ve znění pozdějších předpisů

Dle § 163 odst. 4 zákoníku práce musí výši stravného zaměstnavatel stanovit za každou pracovní cestu samostatně, dokonce i v případě více pracovních cest uskutečněných v jednom dni, to znamená i při několikadenní pracovní cestě. Jedinou výjimkou jsou dvoudenní tuzemské pracovní cesty, kde se nebudou posuzovat dny samostatně, pokud je to pro zaměstnance výhodnější.

Stravné zaměstnavatel neposkytne jen ze dvou důvodů, které jsou uvedeny v § 163 odst. 5 a 6 zákoníku práce. Prvním případem je vyslání zaměstnance na pracovní cestu do místa jeho bydliště, které je ovšem odlišné od místa výkonu práce nebo pravidelného pracoviště. V tomto případě přísluší zaměstnanci stravné jen za cestu do místa bydliště a zpět a taky za dobu výkonu práce v tomto místě. Zaměstnanci stravné nepřísluší také z důvodů návštěvy člena rodiny a to po dobu této návštěvy a také po dobu dohodnutého přerušení pracovní cesty a to z důvodů na straně zaměstnance.

○ **Krácení tuzemského stravného**

Od 1. 1. 2012 je zaměstnavatel povinen krátit stravné zaměstnance, kterému bylo poskytnuto jídlo charakteru snídaně, oběda nebo večeře a na které zaměstnanec finančně nepřispíval, tzv. bezplatné jídlo, jak vyplývá z § 163 odst. 2 zákoníku práce. Zaměstnanci v takovém případě přísluší jen krácená hodnota stravného.

Nejen při určování tuzemského stravného, ale i při jeho krácení musíme rozlišit, zda se jedná o podnikatelskou nebo státní sféru. Na rozdíl od zaměstnavatele ve státní sféře nemusí zaměstnavatel v podnikatelské sféře dodržet stanovenou procentní míru krácení stravného.

Hodnoty krácení tuzemského stravného v obou sférách jsou uvedeny v Tab. 2.4.

Tab. 2.4 – Snížení tuzemského stravného při poskytnutí bezplatného jídla

Doba trvání pracovní cesty	Podnikatelská sféra	Státní sféra		
		1 jídlo	2 jídla	3 jídla
5 – 12 hodin	až o 70 %	70 %	nepřísluší	nepřísluší
12 – 18 hodin	až o 35 %	35 %	70 %	nepřísluší
nad 18 hodin	až o 25 %	25 %	50 %	75 %

Zdroj: Zákoník práce č. 262/2006, ve znění pozdějších předpisů

Z § 163 odst. 3 zákoníku práce vyplývá, že pokud zaměstnavatel v podnikatelské sféře neurčí či nesjedná před vysláním zaměstnance nižší hodnotu snížení stravného, pak zaměstnanci musí být poskytnuto snížené stravné o hodnotu stanovenou v Tab. 2.4.

2.4.4. Náhrady nutných vedlejších výdajů

Pokud zaměstnanci vzniknou výdaje v přímé souvislosti s pracovní cestou, přísluší mu jejich náhrada, po doložení patřičných dokladů, jak je upraveno v § 164 zákoníku práce. V případě že jejich výši zaměstnanec neprokáže, je povinnosti zaměstnavatele poskytnout náhradu shodnou s cenou věcí a služeb v místě a období konání pracovní cesty. „*Vzhledem k tomu, že takovou cenu lze zejména v zahraničí těžko ověřit, prakticky to znamená ve výši, kterou uvede zaměstnanec ve vyúčtování pracovní cesty.*”²

Nutné vedlejší výdaje nejsou blíže vymezené v legislativě, proto o tom zda je proplatit či neproplatit rozhoduje vždy zaměstnavatel. Mezi nutné vedlejší výdaje patří například výdaje za telefonní hovory související s výkonem práce, parkovné, dálniční poplatek, dále vstupenky na veletrh, na který byl zaměstnanec vyslán, internet v hotelu, nebo pojištění osobních věcí zaměstnanců, pokud tyto věci používají k práci.

² JANOUŠEK, Karel. *Cestovní ve 234 příkladech 2012*. 5. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. 384 s. ISBN 978-80-7263-718-8. s. 230.

Naopak nutnými vedlejšími výdaji nesmějí být výdaje soukromého charakteru, jako je například pokuta za rychlou jízdu, půjčení televizoru, nebo třeba běžná údržba při použití soukromého vozidla zaměstnance při pracovní cestě. [2]

2.5. Cestovní náhrady v zahraničí

2.5.1. Náhrady jízdních výdajů

Náhrada jízdních výdajů při zahraniční pracovní cestě probíhá podobně jako u tuzemské a je upravená § 167 zákoníku práce. Rozdílem je, že zaměstnanci při použití svého vozidla, na žádost zaměstnavatele, náleží náhrada za spotřebovanou PHM v cizí měně a to v doložené ceně pouze za kilometry ujeté mimo tuzemsko. Je povinen to doložit dokladem o nákupu pohonných hmot mimo Českou republiku. Pokud tak zaměstnanec z nějakého důvodu neučiní, zaměstnavatel mu může poskytnout náhradu za pohonné hmoty v cizí měně dle jeho prohlášení o skutečně vynaložené ceně PHM a také příčiny jejího nedoložení.

○ *Náhrada jízdních výdajů k návštěvě člena rodiny*

Dle § 168 zákoníku práce zaměstnanci přísluší náhrada jízdních výdajů k návštěvě člena rodiny, jsou-li splněny dvě podmínky. První podmínka je doba trvání pracovní cesty, která musí být delší než 1 měsíc a druhou podmínkou je sjednání nebo určení návštěvy člena rodiny zaměstnavatelem, ještě před vysláním zaměstnance na zahraniční pracovní cestu. Tak jako u tuzemské pracovní cesty, taky zde zaměstnavatel proplácí jízdní výdaje k návštěvě člena rodiny zaměstnance do místa jeho bydliště, nebo předem dohodnutého místa pobytu a zpět. Nejvýše však v té částce, která souhlasí s jízdními výdaji do místa výkonu práce, pravidelného pracoviště či bydliště zaměstnance a to na území ČR. Limitem je ta částka, která je pro zaměstnance nejvýhodnější.

„Podmínky zahraniční pracovní cesty mohou být různorodé, stejně tak i náklady zaměstnavatele spojené s úhradou cest zaměstnance k návštěvě rodiny. Z těchto důvodů

zákoník nestanoví žádné limity a ponechává termíny a četnost těchto návštěv plně na sjednání nebo stanovení před začátkem (před vysláním) zahraniční pracovní cesty.“³

2.5.2. Náhrady výdajů za ubytování

Zaměstnanec má nárok na vyrovnání výdajů za ubytování vydané na zahraniční pracovní cestě. Postupujeme zde stejně jako u náhrady ubytovacích výdajů při tuzemské pracovní cestě.

2.5.3. Náhrady zvýšených stravovacích výdajů, zahraniční stravné

Při zahraniční pracovní cestě přísluší zaměstnanci zahraniční stravné v cizí měně. Pro příslušný stát je základní sazba zahraničního stravného upravena prováděcím právním předpisem, **Vyhláškou č. 379/2011 Sb.** (viz. Příloha č. 3), který se mění k 1. lednu.

Povinnosti zaměstnance je při vyúčtování pracovní cesty uvést správný čas překročení hranice, vyplutí lodě nebo odletu letadla, protože jinak zaměstnavatel nebude schopen určit přesnou výši tuzemského a zahraničního stravného. Pokud je zaměstnanec na pracovní cestě ve více než jedné cizí zemi během jednoho dne, musí určit moment přechodu hranic mezi těmito jednotlivými státy. Zaměstnanci poté přísluší to stravné stanovené pro stát, ve kterém strávil v daném dni nejdelší dobu. [3]

Problematika zahraničního stravného je upravena v § 170 zákoníku práce. A právě dle tohoto § 170 odst. 2 zákoníku práce vyplývá, že pokud zaměstnavatel sjedná před vysláním zaměstnance na zahraniční pracovní cestu základní sazbu stravného, pak se musí tato sazba rovnat v celých měnových jednotkách nejméně 75 % (u členů posádek plavidel vnitrozemské plavby nejméně 50 %) základní sazby zahraničního stravného, které je stanovené pro daný stát prováděcím právním předpisem. Pokud takto zaměstnavatel nepostupuje, stanoví zaměstnanci zahraniční stravné dle základní sazby zahraničního stravného stanoveného pro daný stát prováděcím předpisem dle § 189 zákoníku práce.

Při jednodenní pracovní cestě konané do zahraničí a prvního nebo posledního dne zahraniční pracovní cesty je nutno tuto pracovní cestu rozdělit na tuzemskou a zahraniční

³ HOFMANNOVÁ, Eva. *Cestovní náhrady podle zákoníku práce s komentářem a příklady* od 1. 1. 2012. 6. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. 232 s. ISBN 978-80-7263-712-6. s. 92.

část. Zvláště je posoudit a určit, které stravné zaměstnanci přísluší, neboť dle zákoníku práce přísluší zaměstnanci jen jeden druh stravného a to buď zahraniční, nebo tuzemské.

Za jakých podmínek a v jaké výši přísluší zaměstnanci zahraniční stravné za kalendářní den, je shrnuto v Tab. 2.5 a Tab 2.6.

Tab. 2.5 – Zahraniční stravné, pokud tuzemská část zahraniční pracovní cesty trvala méně než 5 hodin

Počet hodin v zahraničí	Zahraniční stravné
méně než 1	nepřísluší
1 - 12	1/3 základní sazby
12 – 18	2/3 základní sazby
více než 18	plná základní sazba

Zdroj: Zákoník práce č. 262/2006, ve znění pozdějších předpisů

Tab. 2.6 – Zahraniční stravné, pokud tuzemská část zahraniční pracovní cesty trvala 5 a více hodin

Počet hodin v zahraničí	Zahraniční stravné
méně než 5	nepřísluší
více než 5	1/3 základní sazby

Zdroj: Zákoník práce č. 262/2006, ve znění pozdějších předpisů

Pokud zahraniční stravné zaměstnanci nepřísluší, viz Tab. 2.5 a Tab. 2.6, doba trvání zahraniční části příslušné pracovní cesty se připočte k době trvání tuzemské části pracovní cesty. Také se počítají doby, které zaměstnanec stráví mimo území ČR, a které trvají 1 hodinu a déle pokud absolvuje více zahraničních pracovních cest v jednom dni a to dle § 170 odst. 4 zákoníku práce.

Tak jako je tomu u tuzemského stravného i u zahraničního stravného, nepřísluší zaměstnanci stravné v případě, že je zaměstnanec vyslán na pracovní cestu do místa svého

bydliště a také v případě návštěvy člena rodiny, či dohodnutého přerušení zahraniční pracovní cesty na straně zaměstnance, jak plyne z § 170 odst. 6 a 7.

○ **Krácení zahraničního stravného**

Stejně jako u tuzemského stravného, také zahraniční stravné se krátí, v případě poskytnutí tzv. bezplatného jídla.

Pokud se zaměstnavatel v podnikatelské sféře nerozhodne změnit míru krácení zahraničního stravného, přísluší zaměstnanci zahraniční stravné krácené o hodnoty uvedené v Tab. 2.7.

Pokud chce zaměstnavatel v podnikatelské sféře poskytnout svému zaměstnanci krácení stravného o nižší hodnotu než je uvedená v Tab. 2.7, pak na rozdíl od zaměstnavatele v rozpočtové sféře může.

Tab. 2.7 - Snížení zahraničního stravného při poskytnutí bezplatného jídla

Zahraniční stravné	Podnikatelská sféra	Státní sféra		
		1 jídlo	2 jídla	3 jídla
1/3	až o 70 %	70 %	nepřísluší	nepřísluší
2/3	až o 35 %	35 %	70 %	nepřísluší
plná výše základní sazby	až o 25 %	25 %	50 %	75 %

Zdroj: Zákoník práce 2012 č. 262/2006, ve znění pozdějších předpisů

2.5.4. Náhrady nutných vedlejších výdajů

Poskytování náhrad nutných vedlejších výdajů zaměstnanci v případě zahraniční pracovní cesty se neliší od tuzemské pracovní cesty.

2.5.5. Kapesné

Zaměstnanci mohou při zahraniční pracovní cestě vzniknout tzv. osobní nutné vedlejší výdaje, jako je například spropitné nebo drobné dárky pro spolupracovníky. Proto mu může zaměstnavatel přiznat tzv. kapesné.

Zaměstnavatel může procento kapesného stanovit ve vnitřním předpisu, nebo také nejpozději před odjezdem zaměstnance na zahraniční pracovní cestu. Zároveň může posoudit každou zahraniční cestu, zaměstnance či stát zvlášť a rozhodnout, zda kapesné bude poskytnuto. Přitom nemůže zaměstnanci nařídít jak má s kapesným naložit, ten zase nemá povinnost prokázat použití kapesného dokladem ani jinak. [2]

Dle § 180 zákoníku práce může kapesné poskytnout jak zaměstnavatel ve státní sféře tak zaměstnavatel v podnikatelské sféře, který zároveň není omezen maximální výší uvedenou v zákoníku.

Kapesné se stanoví ze zahraničního stravného, připadající zaměstnanci po snížení za bezplatně poskytnuté jídlo, a to do výše 40%. *„Existují i názory, podle kterých se kapesné i nadále vypočítává ze zahraničního stravného bez vlivu bezplatně poskytnutého jídla, tj. bez jeho snížení podle § 179 odst. 3 a 4 zákoníku práce. Takové výklady jsou jednoznačně v rozporu se zákonem.“*⁴

2.6. Ostatní náhrady

Existují další případy, kdy zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci cestovní náhrady za vzniklé výdaje.

○ *Cestovní náhrady při přeložení a dočasném přidělení k jinému zaměstnavateli*

V případě, že zaměstnavatel svého zaměstnance přeloží nebo dočasně přidělí k jinému zaměstnavateli do jiného místa výkonu práce, než má zaměstnanec sjednáno v pracovní smlouvě a zároveň je odlišné od jeho bydliště, přísluší zaměstnanci cestovní náhrady dle § 165 zákoníku práce a to ve výši a za podmínek jako při pracovní cestě.

⁴ JANOUŠEK, Karel. *Cestovní ve 234 příkladech 2012*. 5. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. 384 s. ISBN 978-80-7263-718-8. s. 225.

Vrací-li se denně zaměstnanec do místa bydliště, přísluší mu výše náhrady stravného, avšak v tomto případě se do doby rozhodné nezapočítává doba zde strávená.

Zaměstnanec pobírající stravné je navíc v tuto dobu vyslán na pracovní cestu mimo místo přeložení nebo dočasného přidělení, přísluší mu to stravné, které je pro něj výhodnější. Toto se vztahuje pouze na náhradu stravovacích výdajů, ostatní cestovní náhrady přísluší zaměstnanci jako při pracovní cestě.

Zaměstnavatel má také možnost stanovit ve vnitřním předpisu výši stravného, kterou bude poskytovat při přeložení a dočasném přidělení a výši poskytovanou při pracovní cestě. Jedinou podmínkou je minimální výše tohoto stravného. [2]

○ *Cestovní náhrady při přijetí do zaměstnání v pracovním poměru*

Pokud má zaměstnavatel velký zájem zaměstnat pracovníka, který je něčím mimořádný, např. je odborníkem ve své profesi, může tomuto zaměstnanci poskytovat náhrady výdajů, jež mu vznikají a to až do výše náhrad pro pracovní cesty. [3]

Dle § 177 zákoníku práce, může zaměstnavatel tyto náhrady poskytovat do doby než si zaměstnanec, člen jeho rodiny nebo jiná fyzická osoba, žijící s ním v domácnosti najde v místě výkonu práce ubytování, maximální dobou jsou však 4 roky.

Jedná-li se o pracovní poměr na dobu určitou, může tyto cestovní náhrady zaměstnavatel poskytovat po celou dobu trvání pracovního poměru.

○ *Cestovní náhrady při výkonu práce v zahraničí*

Zaměstnanec může mít v pracovní smlouvě sjednáno místo výkonu nebo i pravidelné pracoviště v zahraničí. To jak zaměstnavatel finančně zabezpečí svého zaměstnance při výkonu práce v cizí zemi, je na oboustranné dohodě. V § 172 zákoníku práce je upravena pouze první cesta z ČR do místa výkonu práce nebo pravidelného pracoviště v zahraničí a zpět. V takovém případě mu náleží cestovní náhrady a to jako při zahraniční pracovní cestě.

Při cestě zaměstnance s členem své rodiny, po dohodě se zaměstnavatelem, mu přísluší také náhrada prokázaných jízdních, ubytovacích a nutných vedlejších výdajů vzniklých členu rodiny.

2.7. Záloha na cestovní náhrady a její vyúčtování

Z § 183 odst. 1 zákoníku práce vyplývá, že zaměstnavatel má povinnost poskytovat svému zaměstnanci přiměřenou zálohu na pracovní cestu a to jak na tuzemskou tak i zahraniční.

Nedohodnou-li se na tom, že záloha nebude vyplacená, použije zaměstnanec své peněžní prostředky. Nevyplacení zálohy na pracovní cestu nelze stanovit ve vnitřním předpise nebo sjednat v kolektivní smlouvě, jedná se pouze o vzájemnou dohodu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. „*Také v tomto případě platí, že pokud zaměstnanec odjede na zahraniční pracovní cestu bez zálohy, má se zato, že s neposkytnutím zálohy souhlasil.*“⁵

Dále z § 183 zákoníku práce plyne, že zaměstnavatel může svému zaměstnanci poskytnout zálohu v hotovosti, cestovním šekem anebo zapůjčením platební karty zaměstnavatele. Jelikož se záloha při zahraniční pracovní cestě poskytuje na všechny druhy cestovních náhrad, měla by být poskytnuta v měně, která je v dané zemi volně směnitelná. Dle zákoníku práce může zaměstnavatel použít měnu pro vyplacení zálohy na zahraniční pracovní cestu v české nebo jiné měně pro příslušný stát stanovené právním prováděcím předpisem, pokud k ní je vyhlášen kurz Českou národní bankou.

Vyúčtování zálohy na cestovní náhrady je také upraveno § 183 odst. 3 – 5 a zde je také řečeno, že záloha na cestovní náhrady musí být vyúčtována na základě dokladů. Lhůta pro předložení těchto písemných dokladů a vrácení případné nevyúčtované zálohy zaměstnancem je stanovena zákonem a to do 10 pracovních dnů po dni ukončení pracovní cesty, nedohodnou-li se obě strany na jiné době. Pokud se stane, že zaměstnanec tuto lhůtu nedodrží, je právem zaměstnavatele posuzovat takový případ jako porušení povinností vyplývajících z pracovního závazku zaměstnance a je oprávněn srazit výši zálohy ze mzdy nebo platu.

Při poskytnutí zálohy zaměstnanci, se musí určit, zda vznikl doplatek či přeplatek. Jedná-li se o doplatek, tzn., že poskytnutá záloha je nižší než nárok zaměstnance na cestovní náhrady, zaměstnavatel doplácí zaměstnanci rozdíl v české měně, nedohodnou-li se jinak.

V případě přeplatku, neboli pokud je poskytnutá záloha vyšší než nárok na cestovní náhrady, je povinnosti zaměstnance vrátit rozdíl v:

- ve měně, v které mu záloha byla poskytnuta,

⁵ JANOUŠEK, Karel. *Cestovní ve 234 příkladech 2012*. 5. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. 384 s. ISBN 978-80-7263-718-8. s. 236.

- ve měně, na kterou poskytnutou měnu směnil v zahraničí,
- v české měně.

Pokud tedy vrací zaměstnanec přeplatek v české měně, zaokrouhluje se na celé koruny nahoru.

Zaměstnavatel má povinnost, pokud se nedohodne se zaměstnancem na jiné době, do 10 pracovních dnů od předložení písemných dokladů zaměstnancem provést vyúčtování cestovních náhrad a uspokojit práva zaměstnance. Tato částka v české měně se zaokrouhlí na celé koruny nahoru.

2.8. Paušalizace cestovních náhrad

Díky paušalizaci cestovních náhrad si zaměstnavatel může zjednodušit administrativní práce, je vhodná zejména u zaměstnance nebo zaměstnanců, pravidelně cestujících na stejné místo, za podobných podmínek a vynaložených výdajů.

Jelikož paušální částky vycházejí z průměrných podmínek daného zaměstnance, případně zaměstnanců, pak každá změna těchto podmínek mění i paušální náhrady. I přes všechny administrativní výhody musí zaměstnavatel dále vést evidenci pracovních cest atd. A kvůli již zmíněným měnícím se podmínkám, by měl být stanovený paušál po určité době přezkoumán. Toto přezkoumání je vhodné provést jednou za zdaňovací období. [3]

Paušalizaci cestovních náhrad upravuje v § 182 zákoník práce. Zaměstnavatel může dle doložených výdajových dokladů paušalizovat jakékoli cestovní náhrady upravené zákoníkem práce.

Paušální částky mohou být denní nebo měsíční a zaměstnavatel si je sjednává písemně a to vnitřním předpisem nebo individuálním písemným určením. Hlavně z důvodů jasného určení zaměstnance, kterého se paušalizace cestovních náhrad týká, ale také do jakého místa a za jakých podmínek a samozřejmě, o které druhy cestovních náhrad se jedná atd.

Poněvadž se paušální náhrady vážou k výkonu práce, musí se stanovit i způsob jejich krácení za dobu nepřítomnosti zaměstnance v práci. *„Vedle paušální částky lze poskytovat i ostatní náhrady, které nejsou zahrnuty v paušální částce. Z těchto důvodů je pro sjednání*

a stanovení paušální náhrady stanovena písemná forma.“⁶ Zaměstnavatel musí předložit k nahlédnutí, ale také zdůvodnit doklady jak zaměstnanci, tak kontrolnímu úřadu.

⁶ HOFMANNOVÁ, Eva. *Cestovní náhrady podle zákoníku práce s komentářem a příklady od 1. 1. 2012*. 6. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. 232 s. ISBN 978-80-7263-712-6. s. 120.

3. VÝPOČTY A MOŽNOSTI ÚČTOVÁNÍ CESTOVNÍCH NÁHRAD

3.1. Účtování cestovních náhrad

Zaměstnavatel se při účtování cestovních náhrad řídí platnými účetními předpisy. Pro jejich účtování v podvojném účetnictví nalezneme nákladový účet 512 – Cestovné.

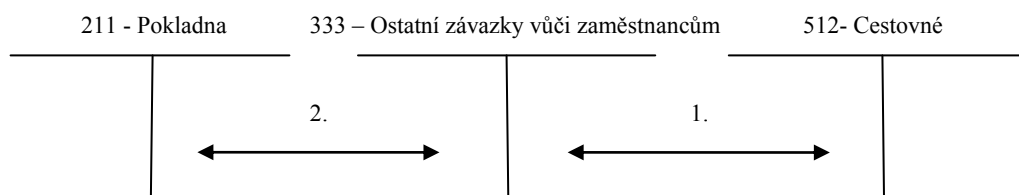
Na účtu 512 – Cestovné se účtují například náklady na:

- ubytování,
- dopravu hromadními dopravními prostředky,
- stravné,
- náhrady za spotřebované pohonné hmoty při použití soukromého vozidla a
- další nezbytné výdaje spojené například s pracovní cestou v prokázané výši.

Dle českých účetních standardů si účetní jednotka stanoví analytické účty sama. V případě cestovních náhrad se jedná zejména o dělení podle:

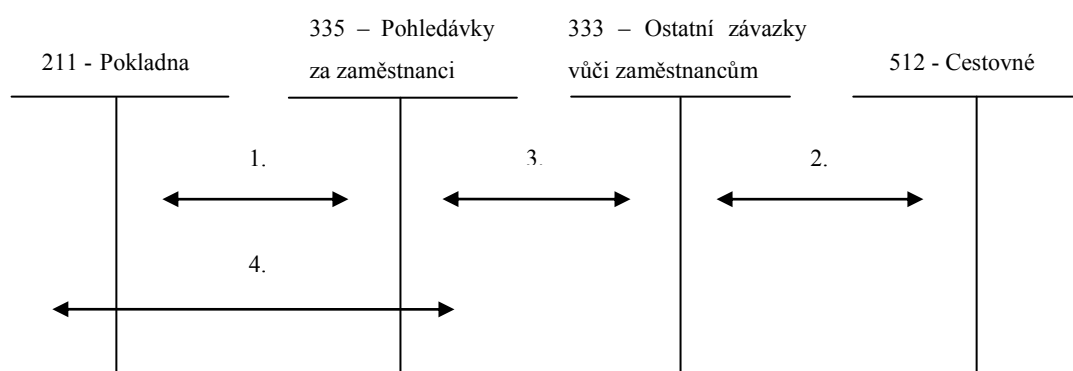
- daňové uznatelnosti,
- jednotlivých druhů cestovních náhrad,
- jednotlivých měn,
- zahraniční či tuzemské pracovní cesty,
- a další možnosti a kombinace.

Příklad č. 1 - Účtování v případě neposkytnutí zálohy



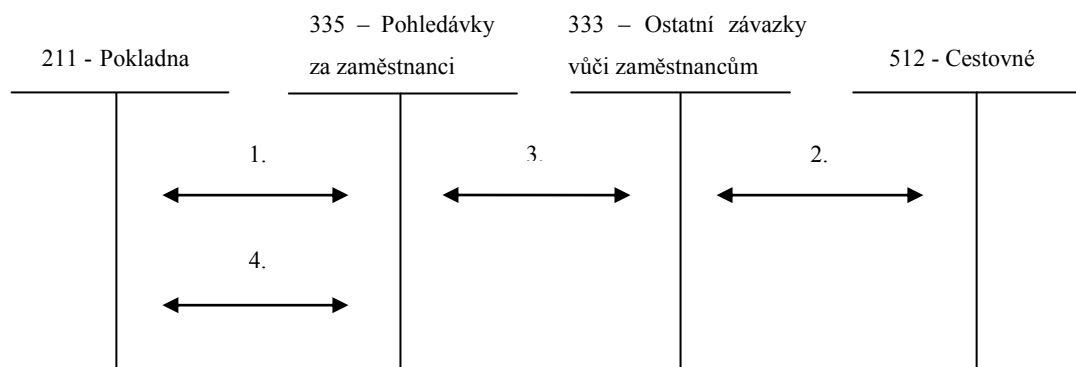
Číslo	Text	Kč	MD	D
1.	Vyúčtování cestovních výdajů zaměstnancem dle cestovního příkazu	560	512	333
2.	Úhrada cestovních výdajů v hotovosti	560	333	211

Příklad č. 2 - Účtování v případě poskytnutí zálohy - přeplatek



Číslo	Text	Kč	MD	D
1.	Poskytnutí zálohy zaměstnanci na pracovní cestu	500	335	211
2.	Předložení cestovních výdajů zaměstnancem	450	512	333
3.	Zúčtování zálohy	450	333	335
4.	Vrácení přeplatku zaměstnancem v hotovosti	50	211	335

Příklad č. 3 – Účtování v případě poskytnutí zálohy – doplatek



Číslo	Text	Kč	MD	D
1.	Poskytnutí zálohy zaměstnanci na pracovní cestu	500	335	211
2.	Předložení cestovních výdajů zaměstnancem	600	512	333
3.	Zúčtování zálohy	600	333	335
4.	Vyplacení doplatku zaměstnanci v hotovosti	100	335	211

3.1.1. Přepočet cizí měny

Pokud účetní jednotka poskytuje zálohu na zahraniční pracovní cestu, při zjišťování výše doplatku, resp. přeplatků, se setká s tzv. kurzovými rozdíly.

Existuje rozdíl v použití kurzu pro přepočet měny při:

- vyúčtování cestovních náhrad,
- účtování o cestovních náhradách.

Dle § 183 zákoníku práce může pro přepočet měny při **vyúčtování cestovních náhrad** zaměstnavatel použít:

- kurz vyhlášený Českou národní bankou platný v den vyplacení zálohy,
- kurz doložený zaměstnancem, za který byla poskytnutá měna v zahraničí směněna.

Pokud nebyla poskytnuta záloha, přepočítávají se měny za použití kurzů vyhlášených Českou národní bankou platných v den nástupu zahraniční pracovní cesty, jak vyplývá z § 184 zákoníku práce.

Při přepočítávání měny **při účtování** se využívá:

- a) k okamžiku uskutečnění účetního případu
 - denní kurz České národní banky,
 - pevný kurz vyhlášený účetní jednotkou,
 - kurz banky nebo směnárny při nákupu a prodeji cizí měny,
- b) ke konci rozvahového dne nebo k jinému okamžiku, k němuž se účetní závěrka sestavuje
 - denní kurz České národní banky. [3]

Příklad č. 4 – Kurzové rozdíly

Zaměstnanec vykonal v únoru 2012 zahraniční pracovní cestu do Francie. Na tuto pracovní cestu mu byla poskytnuta záloha ve výši 500 EUR (denní kurz ČNB k 15. 2. 2012 je 25,190). Po příjezdu zaměstnance z pracovní cesty proběhlo vyúčtování a pracovník doložil všechny doklady, cestovní náhrady byly v celkové výši 438 EUR (denní kurz ČNB k 28. 2. 2012 je 24,900).

Vznikne zaměstnanci doplatek či přeplatek? A v jaké výši bude kurzový rozdíl?

Řešení:

Záloha se přepočte denním kurzem ČNB, který je platný v době jejího vyplacení, zatímco vyúčtování pracovní cesty denním kurzem ČNB platným v daném okamžiku. Nejdůležitější je nejdříve přepočítat a zjistit částku celkových nákladů a to v té měně, ve které byla poskytnuta záloha zaměstnanci. V tomto případě toto není nutné, protože jak záloha, tak dokládané cestovní náklady jsou v jedné měně (EUR). Dále však musí být zjištěn případný přeplatek, respektive doplatek a kurzový rozdíl.

Záloha na pracovní cestu: **500 EUR**

Celkové cestovní náhrady v eurech jsou ve výši: **438 EUR**

Přeplatek: **62 EUR**

Číslo	Text	Částka v EUR	Kurz	Částka v Kč	MD	D
1.	Poskytnuta záloha na pracovní cestu	500	25,190	12 595	335	221/EUR
2.	Vyúčtování zahraniční pracovní cesty	438	24,900	10 906,20	512	333
3.	Zúčtování zálohy	-	-	10 906,20	333	335
4.	Vrácení přeplatku zaměstnancem do pokladny	62	24,900	1 543,80	211/EUR	335
5.	Zúčtování kurzového zisku	-	-	145	335	663

Zaměstnanec vrátil přeplatek ve výši **62 EUR**. A z důvodů jiného denního kurzu v době poskytnutí zálohy a vrácení přeplatku do pokladny, vznikl kurzový rozdíl ve výši **145 Kč**.

3.1.2. Daňová uznatelnost cestovních náhrad

Podle § 24 odst. 2 písm. zh zákona o daních z příjmů jsou cestovní náhrady poskytnuté dle zákoníku práce daňově uznatelným nákladem zaměstnavatele.

Pro zaměstnavatele v podnikatelské sféře není určena zákoníkem práce žádná maximální částka, kterou může vyplatit svému zaměstnanci, jako tomu je u zaměstnavatele ve státní sféře, který danou maximální částku nesmí překročit. Proto může po svém zvážení zaměstnavatel vyplatit svému zaměstnanci vyšší částku.

Učiní-li tak a vyplátí-li cestovní náhrady nad rámec náhrad uvedených v hlavě 3 zákoníku práce, tzn. vyšší částku, než je limitní pro zaměstnavatele ve státní sféře, nebude tento rozdíl pokládán dle § 25 odst. 1 písm. j zákona o daních z příjmů za náklady vynaložené na dosažení, zajištění a udržení příjmů.

To ale neplatí za všech okolností. Z § 24 odst. 2 písm. k zákona o daních z příjmů vyplývá, že lze nadlimitní částky cestovních náhrad považovat za náklady vynaložené na dosažení, zajištění a udržení příjmů, pouze v případě, že jsou dle § 6 odst. 7a zákona o daních z příjmů předmětem daně z příjmů ze závislé činnosti zaměstnance dle § 6 odst. 1 zákona o daních z příjmů. A také jsou součástí vyměřovacího základu pro pojistné na všeobecné zdravotní pojištění a sociální pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti.

3.2. Příklady na výpočet cestovních náhrad

Příklad č. 5 - Náhrada jízdních výdajů při použití soukromého vozidla zaměstnance

Po dohodě se zaměstnavatelem použil zaměstnanec při pracovní cestě konané dne 4. 2. 2012 osobní automobil Volkswagen Golf se spotřebou 5,5 l na 100 km a ujel 500 km. Zaměstnanci přísluší jak základní náhrada, tak náhrada za spotřebovanou pohonnou hmotu. Zaměstnavatel použije nejen sazbu základní náhrady dle prováděcího předpisu, ale také cenu pohonné hmoty, jelikož zaměstnanec neprokázal cenu pohonných hmot, z důvodu ztráty dokladu.

Jaké náhrady jízdních výdajů přísluší zaměstnanci?

Řešení:

➤ **Základní náhrada**

Při výpočtu základní náhrady dosadíme do vzorce příslušné veličiny.

Základní náhrada = Sazba základní náhrady za 1 km · Počet ujetých kilometrů

$$ZN = 3,70 \cdot 500$$

$$ZN = 1\,850 \text{ Kč}$$

➤ **Náhrada za spotřebovanou PHM**

I u Náhrady za spotřebovanou pohonnou hmotu také dosadíme do již uvedeného vzorce.

Náhrada za spotřebovanou PHM

$$= \text{Spotřeba vozidla} \cdot \text{Počet ujetých km} \cdot \text{Cena PHM} \div 100$$

$$\text{NPHM} = 5,5 \cdot 500 \cdot 34,90 \div 100$$

$$\text{NPHM} = \mathbf{959,75 \text{ Kč}}$$

Zaměstnavatel je povinen vyplatit zaměstnanci základní náhradu ve výši **1850 Kč** a náhradu za spotřebovanou pohonnou hmotu ve výši **959,75 Kč**, celkem tedy **2 829,75 Kč**. Po zaokrouhlení bude zaměstnanci vyplaceno **2 830 Kč**.

Příklad č. 6 – Náhrada stravného při tuzemské pracovní cestě ve dvou kalendářních dnech

Zaměstnanec byl vyslán na tuzemskou pracovní cestu 1. 4. 2012 v 10.00 hod a vrátil se 2. 4. 2012 v 20.00 hod, na této pracovní cestě mu nebylo poskytnuto žádné bezplatné jídlo.

Jaké stravné přísluší zaměstnanci, stravné posouzené za každý pracovní den pracovní cesty samostatně, anebo za celkovou dobu trvání pracovní cesty?

Řešení:

V takovém případě přísluší zaměstnanci stravné, které je pro něj výhodnější, musíme tedy provést optimalizaci tuzemského stravného.

➤ Stravné posouzené za každý pracovní den tuzemské pracovní cesty samostatně

Dne 1. dubna 2012 trvala pracovní cesta 14 hodin a za první den zaměstnanci přísluší 96 Kč. Za druhý den 2. dubna 2012 při trvání pracovní cesty 20 hodin, mu přísluší 151 Kč.

Stravné posuzované samostatně za každý den pracovní cesty přísluší zaměstnanci celkově ve výši **247 Kč**.

➤ Stravné posouzené za celkovou dobu trvání tuzemské pracovní cesty

Od 1. dubna do 2. dubna 2012 byla celková doba trvání pracovní cesty 34 hodin. Proto zaměstnanci přísluší stravné ve výši 151 Kč.

Stravné za celkovou dobu trvání pracovní cesty přísluší zaměstnanci v částce **151 Kč**.

V tomto případě je pro zaměstnance výhodnější první způsob určení stravného, tedy dle posouzení samostatně za každý den, zaměstnanci tedy přísluší **247 Kč**.

Příklad č. 7 – Krácení stravného při tuzemské pracovní cestě

Zaměstnanec byl vyslán na několikadenní tuzemskou pracovní cestu.

1. den – zahájení pracovní cesty v 13:20 hod, poskytnuta večeře,
2. den – poskytnuta snídane, oběd a večeře,
3. den – poskytnuta snídane a oběd, ukončení pracovní cesty v 13:30 hod.

Zaměstnavatel nestanovil ve vnitřní směrnici vyšší stravné ani nižší hodnotu krácení stravného, proto je bude poskytovat dle zákoníku práce. Jaké stravné přísluší zaměstnanci?

Řešení:

Den	Doba trvání pracovní cesty	Stravné	Snížení stravného o	Stravné po snížení
1.	10 hod 40 min	64 Kč	70 %	19,20 Kč
2.	24 hod	151 Kč	3 x 25 %	37,75 Kč
3.	13 hod 30 min	96 Kč	2 x 35 %	28,80 Kč
Celkem				85,75 Kč

Zaměstnanci přísluší stravné po zaokrouhlení v celkové výši **86 Kč**.

V tomto příkladu je jasně vidět, jaké minimální stravné po snížení přísluší zaměstnanci dle zákoníku práce. Pokud by byla pracovní cesta kratší a poskytnuto více bezplatných jídel, stravné zaměstnanci nepřísluší.

Příklad č. 8 – Náhrada stravného při jednodenní zahraniční pracovní cestě

Stejně jako u jednodenní zahraniční pracovní cesty se postupuje v případě zjišťování zahraničního stravného u prvního a posledního dne vícedenní zahraniční pracovní cesty. Jako

první věc si zaměstnavatel musí zjistit, zda zaměstnanci vzniklo právo na tuzemské stravné, protože následné výpočty se od tohoto dělení budou odvíjet.

○ **Náhrada stravného v případě, kdy nevzniklo právo na tuzemské stravné**

Zaměstnanec vyjel na zahraniční pracovní cestu do Polska v 8:00 hod a překročil hranici v 9:30 hod. V zahraničí zůstal 7 hodin, to znamená, že hranice zase překročil v 16:30 hod. Tuto zahraniční pracovní cestu zaměstnanec ukončil v 18:00 hod.

Jaké stravné mu přísluší za předpokladu, že mu nebylo poskytnuto žádné bezplatné jídlo?

Řešení:

V tomto příkladu tuzemská část jednodenní zahraniční cesty trvala 3 hodiny, zaměstnanci tedy právo na tuzemské stravné nevzniklo. Přísluší mu $\frac{1}{3}$ základní sazby stravného daného státu, v tomto případě $\frac{1}{3}$ z 35 EUR, po zaokrouhlení zaměstnanci přísluší stravné ve výši **12 EUR**.

○ **Náhrada stravného v případě vzniku práva na tuzemské stravné**

Zaměstnanec vyjel na zahraniční pracovní cestu do Polska v 6:00 hod a překročil hranici v 9:00 hod. V zahraničí pobyl 5 hodin, to znamená, že hranice zase překročil v 14:00 hod. Tuto zahraniční pracovní cestu zaměstnanec ukončil v 17:00 hod.

Jaké stravné mu přísluší za předpokladu, že mu nebylo poskytnuto žádné bezplatné jídlo?

Řešení:

Postupujeme jako v předešlém příkladě, zjištěním práva na tuzemské stravné. V tomto případě přísluší zaměstnanci, za 6 hodin trvání tuzemské části, tuzemské stravné ve výši nejméně 64 Kč. Jelikož zaměstnanec nebyl v zahraničí déle než 5 hodin, zahraniční stravné mu nepřísluší.

Proto zde postupujeme tak, že k době trvání tuzemské části této zahraniční pracovní cesty (6 hodin) připočteme dobu trvání zahraniční části (5 hodin). Poté se dostaneme do pásma 12 – 18 hodin, zaměstnanci tedy přísluší tuzemské stravné v částce nejméně **96 Kč**.

Příklad č. 9 – Náhrada stravného v případě dvou zahraničních pracovních cest v jednom dni

I v těchto případech je důležité nejdříve určit, zda zaměstnanci přísluší tuzemské stravné a z tohoto poté vycházet při výpočtu zahraničního stravného. Pro názornost je zde použito jen příkladů dvou zahraničních pracovních cest v jednom dni, zcela stejně by se postupovalo v případě návratu zaměstnance ze zahraniční pracovní cesty anebo opačně.

○ Vznik práva na tuzemské stravné

Zaměstnanec vykonal dvě pracovní cesty v jednom dni a to první na Slovensko a druhou do Rakouska.

První pracovní cesta začala v 6:00 hod a zaměstnanec překročil hranici se Slovenskou republikou v 7:00 hod. V zahraničí zaměstnanec strávil 3 hodiny a překročil hranici s Českou republikou v 10:00 hod. Ukončení první zahraniční pracovní cesty bylo v 11:00 hod.

Poté zaměstnanec vyjel na druhou pracovní cestu v 12:00 hod do Rakouska a hranice překročil v 14:00 hod. V Rakousku se zdržel 2 a půl hodiny a zpět na hranice se dostal v 16:30 hod. Tato zahraniční pracovní cesta byla ukončená v 19:30 hod.

Jaké stravné mu přísluší za předpokladu, že mu nebylo poskytnuto žádné bezplatné jídlo?

Řešení:

U první pracovní cesty na Slovensko nepřísluší zaměstnanci tuzemské stravné, protože doba trvání je jen 2 hodiny. Ani zahraniční stravné za tuto pracovní cestu zaměstnanci nepřísluší (3 hodiny).

U druhé zahraniční pracovní cesty do Rakouska vznikl nárok na tuzemské stravné (5 hodin), ale zahraniční stravné zaměstnanci také nevzniklo, protože byl v zahraničí jen 2 a půl hodiny.

Na rozdíl od zahraničního stravného se tuzemské stravné stanoví za každou pracovní cestu zvlášť. I v tomto případě se řídíme § 170 odst. 4 zákoníku práce, připočteme i zde dobu trvání zahraniční části pracovní cesty k tuzemské.

U první pracovní cesty se tedy ke 2 hodinám tuzemské části připočtou 3 hodiny strávené v zahraničí. Dohromady 5 hodin a zaměstnanci tedy přísluší tuzemské stravné v minimální výši **64 Kč**.

U druhé pracovní cesty připočteme k tuzemské části trvající 5 hodin, zahraniční část trvající 2 a půl hodiny. I zde přísluší zaměstnanci tuzemské stravné v částce **64 Kč** za rozhodnou dobu 7 a půl hodiny.

○ **Vznik práva na zahraniční stravné**

Zaměstnanec vykonal dvě pracovní cesty v jednom dni a to první na Slovensko a druhou do Rakouska.

První pracovní cesta začala v 5:00 hod a zaměstnanec překročil hranici se Slovenskou republikou v 6:00 hod. V zahraničí zaměstnanec strávil 2 hodiny a překročil hranici s Českou republikou v 8:00 hod, ukončení první zahraniční pracovní cesty bylo v 9:00 hod.

Poté zaměstnanec vyjel na druhou pracovní cestu v 10:00 hod do Rakouska a hranice překročil v 12:00 hod. V Rakousku se zdržel 9 hodin a zpět na hranice se dostal v 21:00 hod. Tato zahraniční pracovní cesta byla ukončená v 22:30 hod.

Jaké stravné mu přísluší za předpokladu, že mu nebylo poskytnuto žádné bezplatné jídlo?

Řešení:

U první ani druhé pracovní cesty nevzniklo právo zaměstnance na tuzemské stravné. Podle § 170 odst. 4 zákoníku práce stanovíme zahraniční stravné za celou dobu, kterou zaměstnanec strávil v zahraničí, to je za 11 hodin. Za tuto dobu zaměstnanci přísluší zahraniční stravné ve výši 1/3 základní sazby, platné pro stát, ve kterém strávil ten den nejdelší dobu. V tomto případě to bude základní sazba Rakouska, 45 EUR. Zahraniční stravné, které přísluší zaměstnanci je ve výši **15 EUR**.

○ **Vznik práva na tuzemské i zahraniční stravné**

Zaměstnanec vykonal dvě pracovní cesty v jednom dni a to první na Slovensko a druhou do Rakouska.

První pracovní cesta začala ve 4:00 hod a zaměstnanec překročil hranici se Slovenskou republikou v 7:00 hod. V zahraničí zaměstnanec strávil 4 hodiny a překročil hranici s Českou republikou v 11:00 hod. Ukončení první zahraniční pracovní cesty bylo v 13:00 hod.

Poté zaměstnanec vyjel na druhou pracovní cestu v 14:00 hod do Rakouska a hranice překročil v 15:00 hod. V Rakousku se zdržel 6 hodin a zpět na hranice se dostal v 21:00 hod. Tato zahraniční pracovní cesta byla ukončená v 22:00 hod.

Jaké stravné mu přísluší za předpokladu, že mu nebylo poskytnuto žádné bezplatné jídlo?

Řešení:

Právo na tuzemské stravné vzniklo jen u první pracovní cesty na Slovensko (5 hodin) a to nejméně 64 Kč. Za tento den přísluší zaměstnanci také zahraniční stravné, protože byl celkem v zahraničí 10 hodin. A to 1/3 základní sazby státu, ve kterém strávil zaměstnanec během dne nejdelší dobu (1/3 ze 45 EUR), v tomto případě 15 EUR. Zaměstnanci tedy přísluší za tento den tuzemské stravné ve výši **64 Kč** a zahraniční stravné ve výši **15 EUR**.

Příklad č. 10 - Krácení stravného při zahraniční pracovní cestě

Zaměstnanec byl na zahraniční pracovní cestě v Německu v období od 5. 3 do 8. 3. 2012.

- 5. 3. – zahájení pracovní cesty v 8:00 hod, překročení hranice v 10:00 hod, poskytnutý oběd a večeře,
- 6. 3. – poskytnutá snídane, oběd a večeře,
- 7. 3. – poskytnuta snídane, oběd a večeře,
- 8. 3. – poskytnuta snídane, překročení hranice v 9:00 hod, ukončení pracovní cesty v 11:00 hod.

Ve vnitřní směrnici není stanoveno ani vyšší zahraniční stravné ani nižší hodnota krácení zahraničního stravného, zaměstnavatel ho proto poskytuje dle zákoníku práce.

Jaké stravné přísluší zaměstnanci?

Řešení:

U prvního a posledního dne zahraniční pracovní cesty nepřísluší zaměstnanci tuzemské stravné. Po celou zahraniční pracovní cestu má zaměstnanec tedy právo jen na zahraniční stravné.

Den	Doba trvání zahraniční pracovní cesty		Základní sazba zahraničního stravného	Stravné před snížením	Snížení stravného o	Stravné po snížení
	tuzemská část	zahraniční část				
5. 3.	2 hod.	14 hod.	45 EUR	2/3 ze 45 EUR = 30 EUR	2 x 35 %	9 EUR
6. 3.	-	24 hod.	45 EUR	45 EUR	3 x 25 %	11,25 EUR
7. 3.	-	24 hod.	45 EUR	45 EUR	3 x 25 %	11,25 EUR
8. 3.	2 hod.	9 hod.	45 EUR	1/3 ze 45 EUR = 15 EUR	70 %	4,50 EUR
Celkem						36 EUR

Zaměstnanci za danou zahraniční pracovní cestu přísluší zahraniční stravné v celkové výši **36 EUR**.

Příklad č. 11 – Výpočet kapesného

Zaměstnavatel vyslal zaměstnance na zahraniční pracovní cestu do Švédska, kde strávil celkem 8 dnů. V první den zde strávil 11 hodin, letadlo odlétalo v 13:00 hod. Zaměstnanci bylo bezplatně poskytnuto jídlo, večeře. Jelikož zaměstnavatel nestanovil vyšší stravné ani nižší hodnotu krácení stravného ve vnitřní směrnici, proto je bude poskytovat dle zákoníku práce. Zaměstnavatel rozhodl, že poskytne zaměstnanci kapesné ve výši 40 %.

Jaké stravné a kapesné přísluší zaměstnanci za první den zahraniční pracovní cesty?

Řešení:

Ať už zaměstnanci přísluší i tuzemské stravné nebo ne, zahraniční stravné za 11 hodin strávených ve Švédsku činí 1/3 z 50 EUR, to znamená 16,667 EUR. Jelikož byla zaměstnanci poskytnuta večeře, musíme stravné krátit o 70 %. Stravné na, které má zaměstnanec právo je ve výši 5 EUR.

Kapesné se určí ze sníženého zahraničního stravného, a je to 40 % z 5 EUR, tzn. 2 Kč. Výše kapesného poskytnutého zaměstnanci je ve výši **2 EUR**.

Příklad č. 12 - Daňově uznatelné a neuznatelné cestovní náhrady

Zaměstnavatel vyslal svého zaměstnance na tuzemskou pracovní cestu, trvající 11 hodin, obdržel bezplatně večeři. Zaměstnavatel poskytuje stravné dle zákoníku práce, ale stanovil snížení stravného za jedno bezplatné jídlo o 20 %.

V jaké výši bude tuzemské stravné náležící zaměstnanci, jak rozlišíme daňově uznatelné a neuznatelné náklady zaměstnavatele a jaké bude jejich účtování?

Řešení:

Zaměstnanci přísluší tuzemské stravné ve výši 64 Kč, které se dále sníží o 20 %. Výsledné stravné příslušící zaměstnanci po snížení je 51,20 Kč, po zaokrouhlení 52 Kč.

Zaměstnavatel, musí rozdíl mezi stravným, které poskytl a stravným, které zaměstnanci přísluší dle zákona, zaměstnanci přidat ke mzdě a stejnou částku zahrnou do vyměřovacího základu pro pojistné na všeobecné zdravotní pojištění a do vyměřovacího základu pro pojistné na sociální zabezpečení a státní politiku zaměstnanosti. Dle zákoníku práce je za stejných podmínek stravné 64 Kč snížené o 20 % ve výši 51,20 Kč. Rozdíl je tedy 12,80 Kč.

Co se účtování týče, můžeme stanovit analytiku k účtu 512, dle daňové uznatelnosti a neuznatelnosti.

Účetní případ	Částka	MD	D
1. Vyúčtování stravného:			
a) Daňově uznatelná část	19,20 Kč	512.100	333
b) Daňově neuznatelná část	32 Kč	512.200	333
2. Z pokladny vyplaceno cestovné zaměstnanci	51,20 Kč	333	211

Zaměstnanci přísluší stravné po zaokrouhlení v celkové výši **52 Kč**.

Příklad č. 13 – Paušalizace cestovních náhrad

Účetní jednotka se rozhodla svému zaměstnanci vyplácet cestovní náhrady formou denního paušálu a to za cestu, kterou vykonává na popud zaměstnavatele. Cesta je

uskutečněna na stejné místo, také doba trvání se liší jen sporadicky a navíc jí zaměstnanec vykonává jednou týdně. Zaměstnavatel se rozhodl paušalizovat jak náhradu na hromadnou dopravu, tak i stravné.

Celková průměrná částka na zpáteční jízdenku je 115 Kč a poskytované stravné bylo vždy ve výši 64 Kč (za 10 hodin a zaměstnanci nebylo poskytnuto bezplatné jídlo). V jaké výši a za jakých podmínek mu bude paušál poskytnut?

Řešení:

Zaměstnavatel určí paušál dle průměrných nákladů na danou cestu, v tomto případě je to 115 Kč jako náhrada na dopravu a 64 Kč na stravné, celkem tedy **179 Kč**.

Toto rozhodnutí zaměstnavatele musí být sepsáno písemně a v případě jakékoli změny se daný paušál musí přezkoumat, což je dobré provést také minimálně jednou za zdaňovací období.

Stane-li se, že se změní na dané cestě podmínky, ale jen jednorázově, jako např. zaměstnanec bude nucen na daném místě zůstat přes noc, nebo jet vlastním či služebním automobilem, paušál se neposkytne.

4. VÝPOČET A ÚČTOVÁNÍ CESTOVNÍCH NÁHRAD VE ZVOLENÉ ÚČETNÍ JEDNOTCE

Společnost LANEX a. s., se sídlem společnosti v Bolaticích, zde má dlouholetou tradici, výroba textilních lan sahá až do roku 1949 a značka se rozvíjí od 90. let 20. století. Společnost vyrábí produkty z různých oblastí technického textilu, jako například:

- lodní lana,
- jachtařská lana,
- papírenská a zaváděcí lana,
- průmyslová a hobby lana,
- dynamická a statická lana,
- elektrické ohradníky,
- PP technická vlákna,
- vlákna umělé trávy,
- šicí nitě a popruhy,
- velkoobjemové vaky,
- outdoor a produkty bezpečnosti práce.

Počet zaměstnanců firmy LANEX a. s. je okolo 747. Firma má dceřiny společnosti v České republice, na Slovensku, v Polsku a také v Rusku. K 1. 9. 2011 se odštěpila divize flexibilní obaly od společnosti LANEX a. s., a vznikla přidružená společnost s ručením omezeným, LANEX Packaging s. r. o.

Firma LANEX a. s. dováží své zboží do více než padesáti zemí světa, obzvláště jsou významné trhy Evropské unie a Ruska. Jelikož podíl exportu je 86 % z obrátu, společnost plní svou strategii začátku 90. let, tou je proexportní orientace. Z těchto důvodů zaměstnanci často cestují a to jak do tuzemska, tak také do zahraničí. [21]

4.1. Cestovní náhrady ve společnosti LANEX a. s.

Ve firmě LANEX a. s. jsou cestovní náhrady upraveny vnitřní směrnicí. Takto směrnice je závazná jak pro zaměstnavatele vysílající své zaměstnance na pracovní cesty, také právě pro tyto zaměstnance, dále pro pokladníka, který vyplácí a účtuje cestovní náhrady, a pro další osoby dále se nějakým způsobem podílející na procesu vyplacení cestovních náhrad.

4.1.1. Evidence cestovních náhrad ve společnosti

Vnitřní směrnice společnosti LANEX a. s. rozlišuje pracovní cesty podle toho, zda se jedná o tuzemskou či zahraniční. Na tuzemskou pracovní cestu vyšle podřízeného příslušný ředitel SPJ za jednotlivá SPJ a vedoucí úseku za centrum. Zatímco u pracovní cesty do zahraničí rozhoduje o vyslání ředitel SPJ za jednotlivá SPJ a předseda představenstva a. s. za centrum. [20]

Zaměstnavatel, který vysílá svého podřízeného na pracovní cestu, musí určit:

- místo nástupu pracovní cesty,
- místo výkonu práce,
- dobu trvání pracovní cesty,
- způsob dopravy,
- ukončení pracovní cesty,
- další podmínky.

Zaměstnanci mají v pracovní smlouvě uvedený jak souhlas s vysíláním na pracovní cesty, tak místo výkonu práce či pravidelné pracoviště zaměstnance. Jak u tuzemské tak i u zahraniční pracovní cesty má zaměstnanec povinnost vyplnit potřebné údaje týkající se dané pracovní cesty do **Povolení pracovní cesty** a to v části I. Takto vyplněný tiskopis musí dát ke schválení nadřízenému, který ho na tuto pracovní cestu vysílá. Dále se v tomto tiskopise vypočte předběžný nárok na stravné a také finanční záloha na cestu a poté v části II. slouží tiskopis k **vyúčtování pracovní cesty** (viz. Příloha č. 2).

Mezi další tiskopisy, které se v této účetní jednotce používají, patří **Zpráva z pracovní cesty**, která slouží ke shrnutí důvodů pracovní cesty a **Kniha jízd**. Ta se zde vede z důvodů vysokého počtu služebních vozidel, přidělených jednotlivým pracovníkům obchodního oddělení. Proto ve společnosti LANEX a. s. není moc obvyklé použití soukromého vozidla

zaměstnanec, pokud ovšem nastane tato situace, vyplní zaměstnanec **Dohodu o použití vozidla zaměstnance pro potřebu zaměstnavatele** a dá ji ke schválení nadřízenému, který jej vysílá na pracovní cestu.

Další důležitou povinností zaměstnance je předložení písemných dokladů nutných k vyúčtování pracovní cesty zaměstnavateli a to do 5 pracovních dnů a také vrácení nevyúčtované zálohy. Ode dne předložení písemných dokladů zaměstnancem je zase povinností zaměstnavatele do 3 pracovních dnů vyúčtovat pracovní cestu a uspokojit nároky zaměstnance.

Všechny účetní doklady související s problematikou cestovních náhrad se archivují v šanonech po dobu 5 let a poté jsou skartovány.

○ *Přepočet cizí měny*

Další důležitá informace se týká přepočtu cizí měny, kdy má LANEX a. s. stanoveno ve vnitřní směrnici použití denních kurzů České národní banky.

○ *Zálohy na pracovní cestu v LANEX a. s.*

Vykoná-li zaměstnanec pracovní cestu, má nárok na poskytnutí zálohy zaměstnavatelem a to u tuzemské i zahraniční pracovní cesty. Zároveň je možno, že se vzájemně dohodnou na neposkytnutí zálohy, v tom případě zaměstnanec použije na pracovní cestě své peněžní prostředky.

Záloha na zahraniční pracovní cestu se poskytuje v cizí měně, a to v takové výši a rozsahu podle podmínek a předpokládané doby trvání zahraniční pracovní cesty. Obě strany se však mohou dohodnout na poskytnutí zálohy na zahraniční pracovní cesty v jiné měně, než je stanovená pro daný stát. K této měně však musí být vyhlášován kurz devizového trhu v kurzovním lístku ČNB anebo přepočítací poměr.

4.1.2. Účtování cestovních náhrad ve společnosti

Zaúčtování nákladů souvisejících v příslušném měsíci s pracovní cestou zajistí pokladní, jedinou výjimkou jsou úhrady platebními kartami, které účtují na oddělení Účtárna. Ve firmě

se používá řídicí systém SAP, který využívá nejen jako účetní program, ale také k dalším operacím v rámci celé firmy, např. k řízení zásob.

Firma používá analytickou evidenci a rozlišuje v ní cestovní náhrady, které plynou ze zahraničních a tuzemských pracovních cest. Při účtování cestovních náhrad se ve firmě LANEX a. s. setkáváme s těmito účty:

- 501.280 – Spotřeba PHM
- 512.100 – Cestovné - tuzemská pracovní cesta
- 512.200 - Cestovné - zahraniční pracovní cesta
- 513.100 – Náklady na reprezentaci – tuzemská pracovní cesta
- 513.200 – Náklady na reprezentaci – zahraniční pracovní cesta
- 211.100 – Pokladna CZK
- 211.200 – Pokladna EUR
- 221.100 – Běžný účet CZK
- 261.100 – Peníze na cestě - CZK
- 261.200 – Peníze na cestě - EUR
- 333.100 – Ostatní závazky vůči zaměstnancům – tuzemská pracovní cesta
- 333.200 – Ostatní závazky vůči zaměstnancům - zahraniční pracovní cesta (EUR)
- 333.300 – Ostatní závazky vůči zaměstnancům – zahraniční pracovní cesta (CZK)
- 335.100 – Pohledávky za zaměstnanci - tuzemská pracovní cesta
- 335.200 – Pohledávky za zaměstnanci – zahraniční pracovní cesta
- 563.100 – Kurzové ztráty
- 663.100 – Kurzové zisky

4.2. Cestovní náhrady při pracovní cestě ve společnosti LANEX a. s.

○ *Náhrada jízdních výdajů*

Zaměstnanci přísluší náhrada jízdních výdajů v prokázané výši a to za použití určeného dopravního prostředku. Neprokáže-li zaměstnanec jízdní výdaje, může mu zaměstnavatel poskytnout jejich náhradu v uznané výši, vezme-li zřetel k určeným podmínkám dané pracovní cesty.

Pokud se zaměstnavatel dohodne se zaměstnancem, může použít silniční motorové vozidlo ve vlastnictví, příp. spoluvlastnictví:

- zaměstnance,
- patřící jiné právnické nebo fyzické osobě.

Musí splnit také další podmínky, jako je zákonné i havarijní pojištění a povinnost sepsat se zaměstnancem tzv. **Dohodu o použití vozidla zaměstnance pro potřebu zaměstnavatele**. V takovém případě zaměstnanci přísluší náhrada jízdních výdajů za soukromé vozidlo:

➤ **základní náhrada**

Sazba základní náhrady za 1 km jízdy u osobního silničního motorového vozidla činí dle vnitřní směrnice 3,80 Kč.

➤ **náhrada za spotřebovanou pohonnou hmotu**

Dle vnitřní směrnice se vypočte z cen PHM platných v době použití vozidla a přepočtených podle spotřeby vypočtené aritmetickým průměrem z údajů uvedených v technickém průkazu vozidla.

○ *Náhrada prokázaných jízdních výdajů k návštěvě člena rodiny*

Zaměstnanci přísluší náhrada výdajů k návštěvě člena rodiny, pokud pracovní cesta měla delší trvání než 7 kalendářních dní po sobě, a to každý týden, nejdéle za 1 měsíc.

○ *Náhrada výdajů za ubytování*

Tyto náklady se prokazují účtem nebo fakturou za ubytování.

○ *Náhrada stravného*

LANEX a. s. má stanoveno vyšší stravné než je uvedeno v zákoníku práce, jak vyplývá z Tab. 4.1.

Tab. 4.1 – Tuzemské stravné ve zvolené účetní jednotce

Doba trvání pracovní cesty	Stravné
5 – 12 hodin	69 Kč
12 – 18 hodin	105 Kč
Nad 18 hodin	163 Kč

Zdroj: Vnitřní směrnice LANEX a. s.

Při krácení stravného, v případě poskytnutí bezplatného jídla, se řídí zaměstnavatel striktně zákoníkem práce.

Co se týče zahraničního stravného, vychází vnitřní směrnice čistě za Zákoníku práce a **Vyhlášky č. 379/2011 Sb.** (viz. Příloha č. 3).

Jak je v dnešní době zvykem, bývá ve většině případů v ceně ubytování zahrnuta rovněž cena snídaně. V takovém případě se automaticky krátí stravné za toto bezplatné jídlo. Pokud ale snídaně poskytnutá nebyla, a tudíž by stravné nemělo být kráceno, musí zaměstnanec písemně zaznamenat tuto skutečnost při vyúčtování cestovních náhrad.

Společnost LANEX a. s. má stanoveno ve své směrnici ne moc obvyklé snížení zahraničního stravného. Předseda představenstva může rozhodnout o snížení denní sazby zahraničního stravného až o 25 %, přičemž výši snížení určí dle charakteristiky jednotlivých případů na tiskopise. Ale to vše jen v případě, že zaměstnanec tráví v zahraničí dlouhou dobu, tzn. alespoň 10 pracovních dní po sobě jdoucích.

- ***Náhrada nutných vedlejších výdajů***

Tyto náklady je možné proplatit, až po předložení prokázaných dokladů a o tom, které náklady proplatí, rozhoduje vždy zaměstnavatel. Například zaměstnanec nemůže uplatnit náklady na občerstvení z minibaru ani náklady na soukromé telefonní hovory, tyto náklady si plně hradí ze svých prostředků.

Jedná-li se o pohoštění obchodního partnera, má zaměstnanec povinnost každý jednotlivý doklad doplnit potřebnými informacemi, komu a k jakému účelu bylo poskytnuto pohoštění.

- ***Kapesné***

Kapesné může zaměstnavatel v některých případech poskytnout svému zaměstnanci v cizí měně a to do výše 40 % stravného. O tom zda ho poskytne, rozhoduje předseda představenstva, může se jednat například o zahraniční pracovní cestu, která se koná o víkendu či ve svátek.

4.3. Příklady pracovních cest ve společnosti LANEX a. s.

Příklad č. 1 – Tuzemská pracovní cesta v LANEX a. s.

Paní Petra Volná pracuje v marketingovém oddělení, a jelikož pro svou práci potřebuje dobrou znalost cizích jazyků, byla vyslána na týdenní jazykový kurz anglického jazyka do Prahy.

Pracovní cesta trvala 7 dní, od 2. února 2012 do 8. února 2012. Na tuto pracovní cestu jí bylo poskytnuto služební vozidlo, Škoda Octavia. Paní Volná vyjela na pracovní cestu 2. února 2012 v 8:00 z místa svého pravidelného pracoviště v Bolaticích a ukončila ji 8. února 2012 v 11:20 v Bolaticích. Ubytování nebylo zahrnuto v ceně kurzu. V ceně ubytování byla zahrnuta snídaně, proto se bude zaměstnankyni stravné krátit dle směrnice společnosti.

Paní Volné nebyla poskytnutá žádná zálohy, ale dostala k dispozici firemní platební kartu, ze které 3. února 2012 vybrala 2 000 Kč a 7. února 2012 2 500 Kč. Po ukončení pracovní cesty paní Volná odevzdala 13. února 2012 pokladníkovi všechny potřebné doklady a tiskopisy, tzn. Povolení pracovní cesty a Vyúčtování pracovní cesty.

Řešení:

➤ **Stravné**

Jediné bezplatně poskytnuté jídlo je snídaně, proto je zaměstnankyně krácena v případě poskytnutí snídaně dle vnitřní směrnice.

Datum	Doba trvání pracovní cesty	Stravné	Krácení stravného	Stravné po snížení
2. 2. 2012	16 hod	105 Kč	0 %	105 Kč
3. 2. 2012	24 hod	163 Kč	25 %	122,25 Kč
4. 2. 2012	24 hod	163 Kč	25 %	122,25 Kč
5. 2. 2012	24 hod	163 Kč	25 %	122,25 Kč
6. 2. 2012	24 hod	163 Kč	25 %	122,25 Kč
7. 2. 2012	24 hod	163 Kč	25 %	122,25 Kč
8. 2. 2012	11hod 20 min	69 Kč	70 %	20,70 Kč
Celkem				736,95 Kč

Paní Volné přísluší stravné ve výši **736,95 Kč**.

➤ **Ubytování**

Cena ubytování za 1 noc v Hotel Fortuna Luna včetně snídaně byla ve výši 610 Kč, celkově za 6 nocí **3 660 Kč**.

➤ **PHM**

Jelikož k této pracovní cestě bylo využito služebního automobilu, nepřísluší paní Volné žádná náhrada jízdních výdajů. Zaměstnankyně však zakoupila pohonné hmoty a tento nákup doložila účtenkou v celkové částce **1 500 Kč**. Tato částka jí bude uhrazená, avšak nejedná se

o úhradu cestovních náhrad, ale o spotřebu a proto jí zaměstnavatel také tak účtuje. I přesto se tato operace účtuje v rámci nákladů na pracovní cestu.

➤ **Ostatní cestovní náhrady**

Prokázaným nutným vedlejším výdajem u této pracovní cesty bylo parkovné a to za všech 7 dnů. Jelikož bylo parkování u hotelu zdarma, uplatňuje zaměstnankyně parkovné vždy pouze za dobu trvání kurzů, tzn. denně 100 Kč za celý den, celkově za všechny dny **700 Kč**. Jiné nutné vedlejší výdaje paní Volné nevznikly.

Celkové cestovní náhrady jsou ve výši: $736,95 + 3\,660 + 700 = \mathbf{5\,096,95\,Kč}$

Spotřeba PHM: **1500 Kč**

Záloha na pracovní cestu: **0 Kč**

Výběr z bankomatu: **4 500 Kč**

Doplatek (po zaokrouhlení): **2 097 Kč**

➤ **Účtování cestovních náhrad**

Číslo	Text	Kč	MD	D
1.	Výběr z běžného účtu ze dne 5. 2. 2012	4 500 Kč	335.100	261.100
2.	Vyúčtování cestovního	5 096,95 Kč	512.100	335.100
3.	Spotřeba PHM	1 500 Kč	501.280	335.100
4.	VPD - Doplatek zaměstnanci	2 097 Kč	335.100	211.100

Příklad č. 2 – Zahraniční pracovní cesta v LANEX a. s.

Pracovník obchodního oddělení pan Jan Novák byl vyslán na zahraniční pracovní cestu za účelem návštěvy již 43. ročníku veletrhu BOOT 2012 v Düsseldorfu, který je světově největším veletrhem jachet a vodních sportů a probíhal 21. – 29. ledna 2012. Také firma LANEX a. s. zde měl svůj stánek.

Tato zahraniční pracovní cesta trvala od 20. do 30. ledna 2012, tzn. 11 dní. Místo nástupu na pracovní cestu je z místa bydliště Ostrava a zde také pracovní cesta končí.

Průběh pracovní cesty

20. ledna 2012 – Začátek pracovní cesty byl v 4:30 hod z místa bydliště Ostrava Vítkovice. Poté zaměstnanec odjel MHD na nádraží Ostrava-Svinov, cesta trvala od 4:45 do 4:55 (15 minutová jízdenka za 15 Kč). Cesta vlakem do stanice Wien Neustadt byla v rozmezí 5:45 – 9:55, přičemž přechod hranic nastal v 8:10. Cena jízdenky je ve výši 993 Kč. Po příjezdu se potřeboval zaměstnanec dostat na Mezinárodní letiště ve Vídni, použil proto taxislužbu. Cesta taxíkem trvala 36 min a za 23 km zaplatil 31 EUR. Odlet letadla byl dle letového řádu v 12:15 a doba trvání letu je 1 hod a 30 min. Pan Novák tedy do Düsseldorfu přiletěl v 13:45. Za zpáteční letenku zaplatil zaměstnanec 180 EUR. Také v Německu zaměstnavatel použil taxislužbu k dopravě do svého hotelu. A za cestu trvající 18 min (8 km) zaplatil 14 EUR.

Zaměstnanec je ubytován v Hotelu Beyer, který je vzdálen 15 min chůze od místa konání veletrhu a pan Novák je zde ubytován po celou dobu pracovní cesty. Cena ubytování je 35 EUR za noc. V ceně ubytování byla zahrnuta snídaně, proto se zaměstnanci krátí stravné dle vnitřní směrnice LANEX a. s. Jiné bezplatné jídlo není zaměstnanci poskytnuto, až na jednu výjimku. Dne 27. ledna 2012 byl zaměstnanec pozván na pracovní večeři obchodním partnerem, což se musí projevit na krácení stravného.

30. ledna 2012 – Zaměstnanec se v 8:15 odhlásil z hotelu a vzal si taxi, které ho dopravilo na letiště a zaplatil za něj 13 EUR (8 km za 15 min). Letadlo z letiště Düsseldorf odlétalo v 10:45 a přilet do Vídně byl v 12:15. Taxislužbou se dostal na nádraží Wien Neustadt za 29 EUR (23 km za 33 min). Odjezd vlaku byl dle jízdního řádu v 13:05 a pan Novák přijel na nádraží Ostrava-Svinov v 16:50. Přechod hranic s Rakouskem nastal v 14:50 a i při této cestě vlakem zaplatil zaměstnanec 993 Kč. Poté zaměstnanec použil MHD, aby dojel

do svého bydliště v Ostravě Vítkovicích. Cesta trvala od 16:55 do 16:05 (15 minutová jízdenka za 15 Kč). A pracovní cesta byla ukončena v 17:20.

Pan Novák zaplatil vstup na týdenní veletrh ve výši 40 EUR, také zakoupil materiály nutné k danému veletrhu v částce 5 EUR a také používání internetu v hotelu za 7 EUR.

Zaměstnanci nebylo poskytnuto kapesné. Pan Novák měl k dispozici firemní platební kartu, kterou ovšem nepoužil. A také mu dne 18. 1. 2012 byla poskytnutá záloha v eurech ve výši 800 EUR (kurz ČNB k 18. 1. 2012 je 25,550).

Protože se jedná dle směrnice společnosti o dlouhodobý pobyt v zahraničí, je možno denní sazbu stravného krátit, rozhodne-li tak předseda představenstva. V tomto případě se tomu tak nestalo. Po ukončení pracovní cesty odevzdal všechny doklady a tiskopisy pokladníkovi a to 3. února 2012. Pokladník provedl vyúčtování a uspokojil nároky zaměstnance 7. 2. 2012.

Řešení:

➤ **Stravné**

Až na jednu večeři s obchodním partnerem, krátíme zaměstnance jen o jedno bezplatně poskytnuté jídlo, snídani. Výše stravného za jednotlivé dny a celkem jsou uvedeny níže.

Datum	Stát	Doba trvání	Základní sazba	Stravné před snížením	Snížení stravného	Stravné po snížení
20. 1.	ČR	3:40	-	-	-	-
20. 1.	Rakousko	4:05	nejdéle v Německu 45 EUR	2/3 ze 45 EUR = 30 EUR	0 %	30 EUR
20. 1.	Německo	11:45				
21. 1.	Německo	24:00	45 EUR	45 EUR	25 %	33,75 EUR
22. 1.	Německo	24:00	45 EUR	45 EUR	25 %	33,75 EUR
23. 1.	Německo	24:00	45 EUR	45 EUR	25 %	33,75 EUR
24. 1.	Německo	24:00	45 EUR	45 EUR	25 %	33,75 EUR
25. 1.	Německo	24:00	45 EUR	45 EUR	25 %	33,75 EUR
26. 1.	Německo	24:00	45 EUR	45 EUR	25 %	33,75 EUR
27. 1.	Německo	24:00	45 EUR	45 EUR	2 x 25 %	22,50 EUR
28. 1.	Německo	24:00	45 EUR	45 EUR	25 %	33,75 EUR
29. 1.	Německo	24:00	45 EUR	45 EUR	25 %	33,75 EUR
30. 1.	Německo	12:15	nejdéle v Německu 45 EUR	2/3 ze 45 EUR = 30 EUR	0 %	30 EUR
30. 1.	Rakousko	2:35				
30. 1.	ČR	2:30	-	-	-	-
Celkem						352, 50 EUR

Dne 20. ledna 2012 je celková doba trvání pracovní cesty v zahraničí 15 hodin a 50 minut a nárok na tuzemské stravné nevznikl. Ale jelikož v tento den trávil zaměstnanec víc času v Německu, počítáme se stravné za základní sazby stanovené pro Německo.

Dne 30. ledna 2012 trvala zahraniční pracovní cesta celkově 14 hodin a 50 minut a právo na tuzemské stravné opět nevzniklo. I v tomto dni bude panu Novákovi stanoveno stravné dle základní sazby platné pro Německo.

➤ **Ubytování**

Cena ubytování za 1 noc v Hotel Beyer včetně snídaně byla ve výši 35 EUR, celkově za 10 nocí **350 EUR**.

➤ **Doprava**

Jízdenky na vlak zakoupil pan Novák v českých korunách, ale jelikož mu byla poskytnuta záloha jen v eurech, přepočte se částka za jízdné na eura.

Zaměstnanci přísluší náhrady celkově **1 986 Kč** za jízdné na vlak a to za cestu do Rakouska a zpět a také za jízdenky MHD, a to dvě za 15 Kč, tzn. **30 Kč**.

Dále panu Novákovi přísluší náhrady v eurech a to ve výši **180 EUR** za zpáteční letenku, a také náhrady za taxislužbu v celkové částce **87 EUR** (31 EUR, 14 EUR, 13 EUR a 29 EUR).

➤ **Ostatní cestovní náhrady**

Celkové prokázané nutné vedlejší výdaje jsou v částce **52 EUR** a patří mezi ně:

- vstupné na veletrh (40 EUR),
- materiály (5 EUR),
- internet v hotelu (7 EUR).

Zaměstnanec se s pokladní domluvil, že případný doplatek (přeplatek) bude vrácen (dopladen) v eurech. Jelikož byla zaměstnanci před pracovní cestou poskytnuta záloha v hotovosti a zároveň má k dispozici firemní platební kartu, pro přepočet na eura bude použit denní kurz vyhlášený ČNB a platný ke dni v den vyplacení zálohy, tzn. platný k 18. 1. 2012 (25,550). Při účtování použije pokladní dle vnitřní směrnice účetní jednotky

denní kurz České národní banky a to k okamžiku uskutečnění účetního případu, tzn. 7. 2. 2012 (25,005).

Celkové cestovní náhrady v českých korunách jsou ve výši: $1\,986 + 30 = 2\,016 \text{ Kč}$

Přepočet na eura: $2\,016 \div 25,550 = 78,90 \text{ EUR}$

Celkové cestovní náhrady v eurech jsou ve výši:

$$352,50 + 350 + 180 + 87 + 52 + 78,90 = 1\,100,40 \text{ EUR}$$

Záloha na pracovní cestu: **800 EUR**

Výběr z bankomatu: **0 EUR**

Doplatek: **300,40 EUR**

Doplatek v Kč (po zaokrouhlení): $300,40 \cdot 25,005 = 7\,512 \text{ Kč}$

Kurzový rozdíl je: $20\,444 + 7\,512 - 27\,515 = 441 \text{ Kč}$

➤ **Účtování cestovních náhrad**

Číslo	Text	Částka v EUR	Kurz	Částka v Kč	MD	D
1.	Poskytnuta záloha na pracovní cestu	800	25,555	20 444	335.200	211.200
2.	Vyúčtování zahraniční pracovní cesty	1 100,40	25,005	27 515	512.200	333.200
3.	Zúčtování zálohy	-	-	27 515	333.200	335.200
4.	VPD - Doplatek zaměstnanci	300,40	25,005	7 512	335.200	211.200
5.	Zúčtování kurzové ztráty	-	-	441	563.100	335.200

4.4. Zhodnocení vnitřní směrnice společnosti LANEX a. s.

Podle mého názoru se ve směrnici společnosti LANEX a. s. nevyskytují žádné vyloženě závažné nedostatky. Samozřejmě pár problémů by bylo vhodné upravit, ale v podstatě se zde nejedná o nic vážného.

Z tohoto důvodu je dále vymezeno jen pár nejdůležitějších problémů týkající se vnitřní směrnice společnosti LANEX a. s. A současně chyby, kterých se dopouštějí zaměstnanci při vyplnění Povolení pracovní cesty. Rovněž je navrženo vhodné řešení těchto problémů.

4.4.1. Chyby při vyplnění tiskopisů

Největší chybou vznikající ze strany zaměstnanců je nevyplnění nebo nesprávně vyplnění **Povolení pracovní cesty** a to zejména v části II. sloužící k **vyúčtování pracovní cesty** (viz. Příloha č. 2). Obzvláště závažné je špatné vyplnění doby přechodu hranic, jedná-li se o zahraniční pracovní cestu.

Další velkou chybou ze strany zaměstnance je nepřiznání poskytnutého bezplatného jídla, použití nebo uvedení špatného kurzu a také nelze opomenout laxní přístup k úschově účetních dokladů.

Všechny tyto chyby vznikají nadále i přesto, že daný tiskopis je dle mého názoru velice kvalitně a poctivě navržen.

Pro větší přehlednost bych daný tiskopis rozvrhla tak, že bych zcela oddělila část, kterou vyplňuje zaměstnanec a část, kterou vyplní pokladní. Tím by se mělo zamezit zbytečným chybám a zároveň by zaměstnanci měli větší přehled, co přesně mají v tiskopise vyplnit.

Dále bych navrhla přidat poznámky k těm údajům, které mají zaměstnanci problém vyplnit, např. jak správně vyplnit doby přechodů hranic, respektive počet hodin v dané zemi, atd.

Možná by také nebylo špatné blíže seznámit zaměstnance s vnitřní směrnicí, která upravuje problematiku cestovních náhrad, nebo vydat stručné informace, které by upravovaly celou tuto oblast.

4.4.2. Chyby ve vnitřní směrnici

Jak již bylo řečeno, ve směrnici společnosti žádné podstatné chyby nenajdeme. Možná bych se pozastavila nad složitostí s vysláním na pracovní cestu. Ať se jedná o tuzemskou či zahraniční pracovní cestu musí jí pokaždé schválit dva nadřízení. U tuzemské pracovní cesty je to příslušný ředitel SPJ za jednotlivá SPJ a také vedoucí úseku za centrum. A v případě zahraniční pracovní cesty vysílá zaměstnance ředitel SPJ za jednotlivá SPJ a předseda představenstva a. s. za centrum.

Dle mého názoru je toto řešení zbytečně administrativně a časově náročné a mohlo by se upravit tak, že k vyslání postačí podpis jednoho z uvedených nadřízených. Dále lze vložit dodatek, který by ustanovil, že se pracovní cestu musí schválit oba jmenovaní nadřízení, pokud se jedná o dlouhodobou pracovní cestu, obzvláště pak do cizí země. Za dlouhodobou pracovní cestu můžeme pokládat alespoň 10 pracovních dní po sobě jdoucích.

Také mi nepřijde moc vhodné snížení stravného až o 25 % v případě dlouhodobou zahraniční pracovní cesty, jak je uvedeno ve vnitřní směrnici. A to hlavně z důvodu novelizace k 1. lednu 2012, kdy byla stanovena povinnost snížení stravného zaměstnavateli v podnikatelské sféře, v případě poskytnutí bezplatného jídla. Taktéž vzhledem k stále se zvyšujícím životním nákladům, i zaměstnanec na pracovní cestě utratí o dost více, než tomu bylo dříve. Proto nepokládám za dobrý nápad ještě více mu krátit stravné. Jelikož toto ustanovení zřejmě neplatí vždy, je důležité pečlivě rozmyslet, ve kterých případech se uplatní. Rovněž záleží na tom jak často a v jaké míře se krátí denní sazby zahraničního stravného.

Poslední změnou, kterou bych navrhla je archivace dokladů. Jelikož doposud archivují jen 5 let, což není ideální, už z hlediska daňových kontrol, proto bych tuto dobu zvýšila na 10 let.

Co se týče dalších ustanovení vnitřní směrnice společnosti LANEX a. s., nemyslím si, že by byla potřeba nějakých větších a razantních změn.

5. ZÁVĚR

Poskytování cestovních náhrad není zase tak jednoduchou záležitostí, jak se alespoň na první pohled může jevit. Tato bakalářská práce je zaměřena na zaměstnavatele v podnikatelské sféře, kteří můžou svým zaměstnancům vyplatit vyšší cestovní náhrady, na rozdíl od zaměstnavatelů ve státní sféře. Právě z tohoto důvodu je nutno orientovat se i v daňové otázce.

V první, teoretické části mé práce jsou definovány jak základní pojmy týkající se daného tématu, tak jednotlivé druhy cestovních náhrad, které jak již bylo mnohokrát zmíněno, jsou vymezeny v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoníku práce a právě z tohoto předpisu, ale také z jiných odborných publikací jsem vycházela. Kromě tuzemských a zahraničních pracovních cest jsem se dále zmínila o ostatních náhradách, jako např. při výkonu práce v zahraničí. Dále se v této kapitole zmiňuji o paušalizaci cestovních náhrad a samozřejmě nemohla chybět evidence cestovních náhrad, stejně jako záloha a postup při jejím vyúčtování.

V druhé části jsou uvedeny výpočty jednotlivých cestovních náhrad a to pro větší přehlednost a lepší pochopení na menších dílčích příkladech. Kromě toho jsou schematicky znázorněny možnosti účtování cestovních náhrad, ale také kurzových rozdílů. Tato kapitola dále obsahuje informace týkající se přepočtu cizí měny a taky poměrně zásadní problematiku daňové uznatelnosti cestovních náhrad.

Poslední část bakalářské práce je zaměřena na problematiku cestovních náhrad ve společnosti LANEX a. s. společně s její vnitřní směrnicí. Z poskytnutých podkladů byly vybrány dvě typické pracovní cesty, tuzemská a zahraniční, a vypočteny u nich cestovní náhrady a ty poté zaúčtovány. Posléze jsem vnitřní směrnici posoudila, odvodila její nedostatky a navrhla možné řešení.

Cíl práce uvedený v úvodu se mi dle mého názoru podařilo splnit.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

Knižní publikace:

- [1] D'AMBROSOVÁ, Hana. *Mzdy 2011*. 8. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011. 747 s. ISBN 978-80-7357-613-4.
- [2] HOFMANNOVÁ, Eva. *Cestovní náhrady podle zákoníku práce s komentářem a příklady od 1. 1. 2012*. 6. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. 232 s. ISBN 978-80-7263-712-6.
- [3] JANOUSEK, Karel. *Cestovní ve 234 příkladech 2012*. 5. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. 384 s. ISBN 978-80-7263-718-8.
- [4] MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity. Praktická pomůcka jejich daňového řešení*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010. 148 s. ISBN 978-80-7400-301-1.
- [5] PELC, Vladimír. *Daňový průvodce pro mzdové účetní*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010. 282 s. ISBN 978-80-7400-300-4.
- [6] RUBÁKOVÁ, Věra. *Praktické účetní případy 2012 příklady účtování na všech účtech*. 5. vyd. Praha: GRADA Publishing, a.s., 2012. 168 s. ISBN 978-80-247-4257-1.
- [7] SEDLÁČEK, Jaroslav. *Cestovní náhrady 2010*. 4. vyd. Praha: GRADA Publishing, a.s., 2010. 136 s. ISBN 978-80-247-3365-4.
- [8] STROUHAL, Jiří. *Účetnictví 2011 velká kniha příkladů*. 1. vyd. Brno: Computer Press, 2011. 800 s. ISBN 978-80-251-3389-7.

[9] ŠUBRT, Bořivoj. *Abeceda mzdové účetní 2012*. 22. vyd. Praha: ANAG, 2012. 536 s. ISBN 978-80-7263-716-4.

[10] VYBÍHAL, Václav. *Mzdové účetnictví 2012 praktický průvodce*. 15. vyd. Praha: GRADA Publishing, a.s., 2012. 448 s. ISBN 978-80-247-4101-7.

Časopisy:

[11] Salačová, Marie. Změna náhrad cestovních výdajů s účinností od 1. 1. 2012. *Účetnictví*. 2012. Č. 2, p. 42. ISSN 0139-5661.

Právní předpisy:

[12] Zákon č. 262 ze dne 21. dubna 2006 zákoník práce. Dostupný také z <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zakprace/>

[13] Zákon č. 586 ze dne 20. listopadu 1992 o daních z příjmů. Dostupný také z <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/dprij/>

[14] Zákon č. 563 ze dne 12. prosince 1991 o účetnictví. Dostupný také z <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/ucto/>

[15] Zákon č. 16 ze dne 21. prosince 1993 o dani silniční. Dostupný také z <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/silnicnidan/>

[16] Zákon č. 40 ze dne 26. února 1964 občanský zákoník. Dostupný také z <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/obcanzak/>

[17] Zákon č. 280 ze dne 22. července 2009 daňový řád. Dostupný také z <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/danovy-rad/>

[18] Vyhláška č. 429 ze dne 13. prosince 2011 o změně sazby základní náhrady za používání silničních motorových vozidel, o změně sazby stravného a o stanovení průměrné ceny pohonných hmot pro účely poskytování cestovních náhrad. Dostupná také z http://www.mpsv.cz/files/clanky/11888/Vyhlaska_429_2011.pdf

[19] Vyhláška č. 379 ze dne 28. listopadu 2011 o stanovení výše základních sazeb zahraničního stravného pro rok 2012. Dostupná také z http://www.mfcr.cz/cps/rde/xchg/mfcr/xsl/cestovni_nahrady_66193.html

[20] Směrnice LANEX a. s., o cestovních náhradách

Elektronické informační zdroje:

[21] LANEX. *O nás* [online]. Lanex [5.2.2012]. Dostupné z: <http://www.lanex.cz/o-nas>

[22] PODNIKATEL. *Změny v cestovních náhradách 2012* [online]. Podnikatel [10.1.2012]. Dostupné z: <http://www.podnikatel.cz/clanky/zmeny-v-cestovnich-nahradach-2012/>

[23] PODNIKATEL. *Změny v tuzemských cestovních náhradách 2012* [online]. Podnikatel [10.1.2012]. Dostupné z: <http://www.podnikatel.cz/clanky/zmeny-v-tuzemskych-cestovnich-nahradach/>

SEZNAM ZKRATEK

apod.	a podobně
a. s.	akciová společnost
atd.	a tak dále
C	cena pohonných hmot
č.	číslo
CZK (Kč)	Koruna česká
ČNB	Česká národní banka
ČR	Česká republika
D	Dal
EUR	Euro
hod	hodin
Kč/km	Korun českých za kilometr
Kč/litr	Korun českých na litr
km	kilometr
MD	Má dáti
MHD	městská hromadná doprava
min	minut
např.	například
NPHM	náhrada za spotřebované pohonné hmoty
odst.	odstavec
PHM	pohonné hmoty
písm.	písmeno
S	spotřeba vozidla
Sb.	sbírka

SPJ	strategická podnikatelská jednotka
s. r. o.	společnost s ručením omezeným
S _{ZN}	sazba základní náhrady za 1 kilometr
Tab.	tabulka
tj.	to je
tzn.	to znamená
tzv.	tak zvané
VPD	výdajový pokladní doklad
ZN	základní náhrada
§	paragraf

PROHLÁŠENÍ O VYUŽITÍ VÝSLEDKŮ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;

- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, bakalářskou práci užít (§ 35 odst. 3);

- souhlasím s tím, že bakalářská práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího bakalářské práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o bakalářské práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;

- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;

- bylo sjednáno, že užít své dílo, bakalářskou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 11. 5. 2012



.....

jméno a příjmení studenta

SEZNAM PŘÍLOH

- | | |
|---------------------|--|
| Příloha č. 1 | Cestovní příkaz |
| Příloha č. 2 | Povolení pracovní cesty – část II. Vyúčtování pracovní cesty |
| Příloha č. 3 | Vyhláška č. 379/2011 Sb., o stanovení výše základních sazeb zahraničního stravného pro rok 2012 |
| Příloha č. 4 | Vyhláška č. 429/2011 Sb., o změně sazby základní náhrady za používání silničních motorových vozidel, o změně sazby stravného a o stanovení průměrné ceny pohonných hmot pro účely poskytování cestovních náhrad. |

PŘÍLOHY